

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет (Україна)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)
Хмельницький національний університет (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (Україна)
Санкт-Петербурзький політехнічний університет Петра Великого (Росія)
Гомельський державний університет імені Франциска Скорини (Білорусь)
Бельцький державний університет імені Алеко Руссо (Молдова)
Університет Марії Склодовської-Кюрі (Польща)

НАПРЯМИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

*Матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції студентів і молодих учених*

21 квітня 2016 р.

Кіровоград
КОД
2016

Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих учених 21 квітня 2016 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД, 2016. – 124 с.

Редакційна колегія:

Голова – д.е.н., проф. Левченко О.М., проректор з наукової роботи Кіровоградського національного технічного університету;

заступник голови – д.е.н., проф. Семикіна М.В., завідувач кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету;

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету;

Грішнова О.А., д.е.н., проф., професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Гонтарева І.В., д.е.н., проф., професор кафедри економіки підприємства та менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

Гончар О.І., д.е.н., доц, професор кафедри економіки підприємства і підприємництва Хмельницького національного університету;

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава;

Пасєка С. Р., д.е.н., проф., завідувач кафедри туризму і готельно-ресторанної справи Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького;

Федосенко Л.В., к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів та кредиту Гомельського державного університету імені Франциска Скорини, Республіка Білорусь.

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих учених «Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств», яка відбулася у Кіровоградському національному технічному університеті 21 квітня 2016 р.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 8 від 25.04.2016 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІЇ ЯК НОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ

Людський інтелект, високий рівень освіти населення — не тільки наслідок багатства і розвитку країни, а й визначає їхній розмір і ступінь адекватності вимогам та потребам. Сьогодні складається така ситуація, коли головну роль у новому векторі розвитку української економіки відіграє саме формування та розвиток інтелектуального потенціалу.

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів формування інтелектуального потенціалу присвячено роботи багатьох зарубіжних, російських та українських учених, таких як У. Петті, А. Сміт, Дж. Міллз, Д. Рікардо, Т. Мальтус, С. Кузнець, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Блауг, О. Сухарєв, В. Прошак, А. Гапоненко та ін.

Узагальнюючи теоретичні здобутки вітчизняних та зарубіжних економістів, визначаємо інтелектуальний потенціал як ключовий фактор формування економіки, яка заснована на знаннях, і саме від того, наскільки активно відбувається процес відтворення інтелекту і знань, залежать якості і темпи розвитку всього суспільства. Ефективне накопичення і використання інтелектуального потенціалу країни і суспільства можуть і повинні забезпечуватися за рахунок застосування різних інструментів як державного, так і приватного характеру, таких як забезпечення постійного розвитку творчих здібностей особистості на всіх рівнях системи освіти; створення сприятливих умов для того, аби освіта максимально відповідала майбутній спеціальності, у тому числі шляхом функціонування інститутів додаткової освіти і центрів підготовки, перепідготовки та розвитку людських ресурсів; удосконалення інфраструктури у сфері інформації і нових технологій тощо.

Слід зазначити, що Україна завжди була надзвичайно багата на інтелектуальний потенціал. Вітчизняні відкриття сколихували світ і давали можливість вийти на міжнародну арену, підвищити рівень експорту національної продукції. Так, у 2004 році країна посіла 18 місце серед країн-експортерів послуг з новітніх інформаційних технологій, але до 2011 року понизила свою позицію до 28 місця [1]. Така ситуація відбулася у зв'язку зі зменшенням кількості працюючих у наукових організаціях, така ж ситуація спостерігалася і у виробничій сфері. За останні роки науково-технічна стабільність врегулювалася, але все ж слід відмітити низький рівень фінансування наукових проєктів на усіх їхніх стадіях.

Генерування та використання знань, якими володіють українці, могло б вивести країну на передові позиції світу. На жаль, саме через недостатні

інвестиції у науку, а вони становлять всього 4%, ми потерпаємо невідповідність системи з часом. Порівняно з передовими країнами світу, які вкладають у науку від 85% (країни-члени ОЕСР) та 11% (Індія, Китай, Бразилія), наша країна відноситься до відсталих за даними Світового банку[1].

Слід більш детально розглянути проблеми, пов'язані з формуванням інтелектуального потенціалу нації. Адже лише точна постановка проблеми сприятиме її вирішенню. Можна виділити ряд хвилюючих питань:

- низький рівень інтеграції, повільне впровадження інновацій у освітні та виробничі процеси;
- недотримання соціальних стандартів, адже не кожна людина, що має бажання отримати хорошу освіту, може це зробити;
- практика студентів майже не проводиться, інформація більшості підприємств є закритою, тому молоде покоління не має можливості застосувати набуті знання, поступово їх втрачаючи;
- післядипломна освіта знаходиться не на належному рівні та не відповідає вимогам, адже немає можливості застосування інновацій, що проводиться у інноваційно розвинутих країнах.

Отже, гострота та складність цих проблем вимагає рішучих стратегічних рішень. Як можна побачити, саме питання освіти є найбільш важливим, бо професійна підготовка є базою для формування інтелектуального потенціалу нашої країни. Знання, які отримують студенти, повинні відповідати сучасним вимогам до їхніх професій. А саме, вони повинні залучатися до роботи у інноваційних проектах, практикуючись таким чином [2, с. 33].

Слід зауважити, що звертання тільки до зарубіжного досвіду та його копіювання, не дасть результатів. Головна проблема України полягає у руйнації сфери науки та її не престижності. Адже, що робота у науковій сфері не має високого соціального статусу та не є прибутковою, саме тому більшість хороших спеціалістів відмовляється від того, що їм подобається, працюючи у кардинально інших сферах, втрачаючи свій інтелектуальний потенціал.

Таким чином, можна прийти до висновку, що для змін в країні необхідно використати комплексний підхід для формування та нарощування інтелектуального потенціалу України, а саме:

- впровадити ефективні методи функціонування державою наукових експериментів та досліджень. Держава повинна прагнути до створення такої країни, в якій навіть неможливе населення матиме можливість розвиватися, отримувати освіту, реалізовувати себе;
- створити інститути соціального партнерства, яких на сьогоднішній день в Україні функціонує дуже мало. Вони допоможуть побудувати модель взаємодії бізнес – держава – суспільство та залучити у цю сферу спеціалістів некадрових установ;
- розробити ефективну систему державного замовлення, що

відповідатиме реальним потребам кадрової підготовки населення;

– удосконалити функціонування служби зайнятості у країні та вчасне інформування населення, систему фінансування [3, с. 82-83].

Отже, лише проведення конкретних та рішучих реформ приведе до прискорення формування інтелектуального капіталу в Україні та дасть можливість вийти на новий вектор розвитку української економіки.

Література

1. Державний комітет статистики України: Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Орищенко В.Г. Шляхи формування інтелектуального потенціалу нації у системі національної освіти/ В. Г. Орищенко // Матер. Міжнародна наукова конференція. Львів, 1996 р. – с. 33

3. Особливості формування інтелектуального потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / К.В. Ковтуненко, Ю. В. Гутарева, Я. В. Шаповал // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012 - № 3-4 – С. 78-83. Режим доступу до журналу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n-4-5.html>

Бачинський М., студ. гр. ЕП-15 ск 3

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет

м. Кіровоград, Україна

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ

У цей складний для України період є важливим, забезпечення науково технічного розвитку, підвищення ефективності інноваційної діяльності, відновлення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств набуває принципового значення, оскільки її вирішення дасть змогу створити і застосувати технології більш високого рівня, що в свою чергу призведе до прискорення економічного зростання національної економіки. Економіка розвинених країн найчастіше носить інноваційний характер, що говорить про ефективне використання нових знань та досягнень науково-технічного потенціалу.

Показники інноваційної активності підприємства, стають головними критеріями у оцінці економічної міцності країни та її розвитку економічних зв'язків на світовому ринку. Інноваційна діяльність підприємств, полягає в створенні та впровадженні, новітніх технологій, ідей та методів ведення господарської діяльності, задля створення конкурентного товару, ефективного використання ресурсного потенціалу, створенні робочих місць, покращення екологічної ситуації тощо.

На сьогодні ефективна інноваційна діяльність є основою економічного зростання як окремо взятого підприємства чи галузі, так і регіону чи країни

загалом. Інновації набувають все більшої актуальності оскільки світ більше розвивається в сфері «інтелектуальної економіки», де основними джерелами добробуту та визначними факторами виробництва стають нововведення та творчі досягнення людей. Саме вони дають змогу підприємству здобути значних переваг у конкурентному середовищі і зайняти панівне становище у своїй ніші шляхом створення нового продукту, впровадження технічного процесу або економіко-організаційної методики, що спрямовані на вдосконалення виробництва, покращення якості споживання, рівня життя.

Основним мотивом інноваційної реакції є прагнення оптимізувати параметри й строки розробки нової продукції, а також стратегії маркетингу в межах стратегічних зон господарювання підприємства й тим самим підвищити довгостроковий потенціал прибутковості й гарантувати конкурентоспроможність на існуючих і нових ринках.

Центральне місце займає функція науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок (НДДКР): досвідчена розробка нової продукції, прогнозування тенденцій в області технології, узгодження строків впровадження нової продукції, проектування продукції, орієнтованої на прибуток. В області виробництва основним фактором, на яку спрямовано інноваційну реакцію, є темп відновлення асортиментів продукції, що випускається. В області маркетингу - прогнозування тенденцій у конкурентній боротьбі, змін попиту й розширення ринку, перехід до випуску нової продукції. В області управління інноваційна реакція спрямована на науково-технічний прогрес у розвитку технічних засобів, управління проектами розвитку виробництва й продукції, швидку реакцію на підвищення рівня змін зовнішнього середовища. Мотивують утворючим фактором інноваційної реакції є винагорода за новаторство.

Підприємницьку реакцію спрямовано на довгостроковий потенціал підприємства. Її основним мотивом є прагнення створити умови для довгострокового росту прибутковості діяльності підприємства. Основним фактором успіху при підприємницькій реакції є погоджене по строках створення нової технології й нової продукції відповідно до прогнозів змін у конкуренції [2, с.308.].

Найбільших комерційних успіхів досягають економічні суб'єкти, що функціонують на принципах інноваційної діяльності. Забезпечення постійного потоку нововведень у виробництво, їхня реалізація - найважливіша функція управління більшістю промислових компаній. Незалежно від виду діяльності підприємства існує два види інновацій – інновації на товари та послуги; інновації в різних професійних навиках і діяльності, які необхідні для виробництва цих же товарів чи послуг.

Стан сучасної інноваційної діяльності в Україні можна визнати як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово-розвинених країнах та потребам інноваційного розвитку. Стабільне скорочення реальних обсягів фінансування науково-технічного

комплексу та відсутність дієвої державної науково-технічної політики не дають підстав для висновку про наявність реального підґрунтя для переходу до інноваційної моделі розвитку. Реформування науково-технічного комплексу побудовано за принципами частих змін цілей та завдань, без урахування загальновідомих факторів функціонування та розвитку науково-технічного потенціалу: активної та передбачуваної державної підтримки, формування попиту на наукові досягнення з боку реального сектора економіки, тощо.

Відомо, що в основі інноваційної діяльності підприємств знаходиться процес впровадження інновацій у виробництво. У свою чергу, інновації розробляються та створюються науковими кадрами у наукових організаціях. Аналіз динаміки показників кількості наукових кадрів та кількості організацій, що займаються науковими дослідженнями та розробками (рис. 1.), свідчить про те, що за період з 2010 по 2014р.р. відбулося їх зниження. Було зафіксовано, що у 2010 р. чисельність науковців складала 89564 особи, а вже у 2014 знизилась до 69404 особи [4]. Таке скорочення обумовлене тим, що держава не може надати відповідної підтримки, гарантій та гідної заробітної плати вітчизняним вченим. Тому, зважаючи на вказані фактори, науковці обирають більш перспективний шлях впровадження своїх ідей та розробок - співпраця з іноземними компаніями. Таким чином, Україна втрачає цінні кадри та можливість подальшого інноваційного розвитку. Аналогічна тенденція спостерігається в організаціях, які виконують наукові дослідження та розробки. А саме, відбулося зниження з 1303 у 2010 р. до 999 організації у 2014р.



Рис. 1. Динаміка показників кількості наукових кадрів та кількості організацій, які займаються науковими дослідженнями в Україні*
Примітка: складено автором за джерелом [4].

Впровадження інноваційної діяльності на підприємстві потребує не тільки інтелектуального ресурсу, а також і значних фінансових вливань. Основними джерелами таких інвестицій є власні фінансові кошти підприємства, державне фінансування, іноземні інвестиції та інші джерела.

Аналізуючи джерела фінансування, що зображені на рисунку 2, ми бачимо що станом на 2014 р. основним джерелом фінансування інноваційних витрат залишаються власні кошти підприємств – 6540,3 млн. грн. (або 85,98% загального обсягу витрат на інновації). Кошти державного бюджету отримали 9 підприємств, місцевих бюджетів – 12, загальний обсяг яких становив 344,1 млн. грн. (4,47%); кошти вітчизняних інвесторів отримали 6 підприємств, іноземних – 11, загалом їхній обсяг становив 138,7 млн. грн. (1,80%); кредитами скористалося 39 підприємств, обсяг яких становив 672,8 млн. грн. (8,74%) [4].

Загалом, витрати на інноваційну діяльність підприємств України за різними джерелами фінансування мають нестабільний характер. Даний факт має негативний вплив на обсяги інноваційних розробок та інноваційних продуктів, що випускаються підприємствами внаслідок суттєвих коливань у обсягах фінансування інноваційної діяльності з тих чи інших джерел.

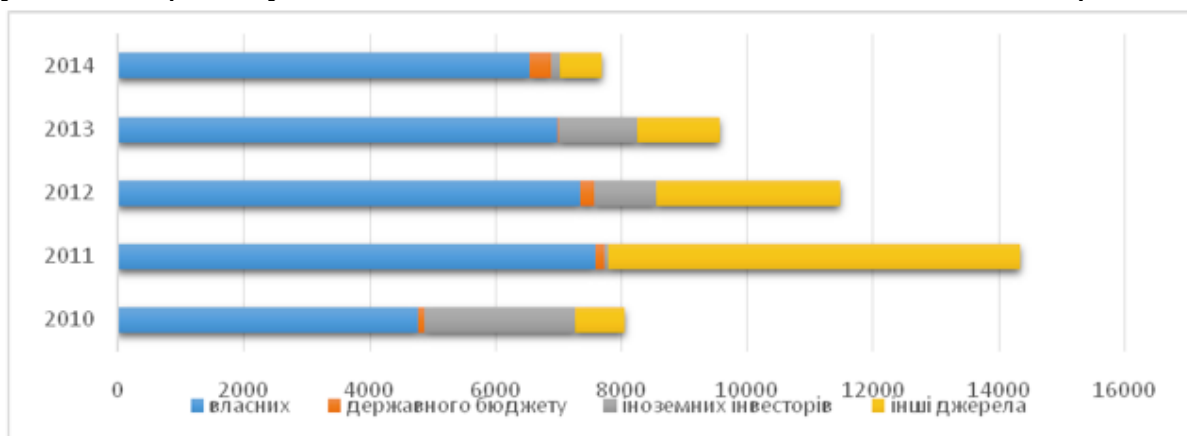


Рис. 2. Структура фінансування інноваційної діяльності підприємств України*

Примітка: складено автором за джерелом [4].

Основним фактором, що стримує інноваційну діяльність, є відсутність коштів для фінансування інноваційних змін. Це багато в чому зумовлено низьким ступенем зацікавленості різних економічних суб'єктів в інвестуванні капіталу в інноваційні процеси. Для того, щоб відбулися помітні структурні зміни в економіці, потрібно не менше 5-10% валового внутрішнього продукту щороку. Таких ресурсів зараз в Україні просто немає. Відтак, економіка України відчуває значну нестачу інвестиційних коштів.

Підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємств багато в чому залежить від державного регулювання макроекономічних умов інвестування. Істотну допомогу у процесі залучення інвестицій може надати фінансовий ринок. Основною перепорою, що стримує його зростання, є нестача цікавих для інвестора фінансових інструментів. Тому потрібно впроваджувати на ринку капіталів нові фінансові інструменти. З одного боку, це має сприяти подальшому ефективному розвитку банківських і небанківських фінансових інституцій, з другого – створити нові джерела

покриття бюджетного дефіциту й фінансування пріоритетних програм розвитку економіки, впровадження інновацій [1].

Виникає необхідність цілісного підходу до вирішення завдань поліпшення інноваційної складової розвитку підприємств України, яка у кінцевому результаті визначає конкурентоспроможність як окремих суб'єктів господарювання, так і національної економіки в цілому.

Отже інноваційний шлях розвитку – єдиний можливий напрямок забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах. З огляду на сировинне спрямування експорту українських виробників необхідна швидка переорієнтація на нові технології, оновлення основних фондів підприємств для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на міжнародному ринку. Для сприяння зацікавленості українських підприємств до впровадження інновацій важливе створення певних умов – чітке законодавче регулювання діяльності, надання «податкових канікул» для підприємств тощо. Необхідним є затвердження чіткого плану фінансування інноваційного сектору української економіки з чітким розписом обсягів фінансування та видів інноваційної діяльності, на які буде спрямовано таке фінансування. В масштабах всієї країни треба приділити належну увагу ефективній інноваційній політиці, що буде спрямована на стимулювання та активізацію інновацій в промисловості.

Література

1. Гришова І. Ю. Проблеми формування інноваційної системи України / І. Ю. Гришова, Т. М. Гнат'єва // Інноваційна економіка. - № 12. – 2012. – С. 54-62.
2. Довгань Л. Є. Стратегічне управління: [навч. посіб.] / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Л. П. Артеменко. О К: ЦУЛ, 2011. О 440 с.
3. Закон України «Про інноваційну діяльність» / Верховна Рада України. — Офіц. вид. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15>
4. Наука та інновації : (статистичні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Бондар В.Ю. студ. гр. ЕП15 скз
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах надзвичайно динамічного середовища інформація відіграє все більш важливу роль як ресурс, і як товар, стає все більш релевантною у якості вхідного фактору виробництва. Інформація перетворюється на стратегічний ресурс, від якого залежить конкурентоздатність всіх підприємств.

Найбільш суттєвим за визначенням науковців є внесок інформації у створення конкурентної переваги підприємств.

Будь-якого виду інформація передається за допомогою повідомлень, що формуються як послідовність знаків та символів або параметрів фізичних процесів, які відображаються на матеріальних носіях: папері, лініях зв'язку, магнітних та оптичних носіях тощо. Взагалі інформація - це знання, які отримує, наприклад, споживач у результаті сприйняття і переробки певних відомостей. Економічною є інформація про суспільні процеси виробництва, розподілу, обміну та використання матеріальних благ, корисні дані сфери економіки, що відображають через систему натуральних, трудових і вартісних показників, планову й фактичну виробничо-господарську діяльність та причинний взаємозв'язок між керуючим і керованим об'єктами.

Життєвий цикл інформації розглядається як весь період обігу інформації, починаючи з моменту її появи ззовні або створення і до безповоротного видалення. Управління ж життєвим циклом інформації передбачає контроль над інформацією в момент її копіювання, передачі або переходу з одного подання (формату) в ін.

У загальному значенні можна охарактеризувати життєвий шлях інформації як кілька етапів: отримання інформації, її оцінка, використання, зберігання і далі видалення в разі її морального застаріння. На кожному етапі, який проходить інформація особливу увагу варто приділяти її захисту.

Інформація стає шумом одразу після того, як втрачає зміст, або отримується її надлишок.

За технологією оброблення економічну інформацію поділяють на види:

- первинна - інформація, що виникає на початковій стадії процесу управління. Це сукупність початкових даних, потрібних для розв'язання задач; похідна – інформація, що заново створена;

- проміжна - інформація, що надходить для чергового оброблення. Проміжна інформація характеризується тим, що містить результати розрахунків, що використовуються для наступних розрахунків;

- внутрішня - інформація, що виникає у процесі господарської діяльності об'єкта; зовнішня - інформація, що виникає за межами об'єкта;

- змінна - інформація, що характеризується зміною своїх значень під час кожної її реєстрації. Використовується в одному циклі оброблення; умовно-стала - інформація, що зберігає свої значення протягом тривалого часу;

- необроблена - інформація, що в незмінному вигляді переходить із вхідної у вихідну;

- вхідна - інформація, що вводиться до оброблення; вихідна - видається наприкінці оброблення як кінцевий результат. Вихідна інформація утворюється як результат розв'язання задач і використовується для управління об'єктом і прийняття ефективних управлінських рішень.

Без інформації неможливо виробити оптимальні управлінські рішення,

а отже, і здійснити потрібну дію, яка є кінцевою метою функціонування будь-якої системи. Саме інформацію слід вважати первинною ланкою у функціональній системі "інформація - рішення - дія", оскільки вона є організуючим початком будь-якої, зокрема господарської, діяльності. Кількість, зміст та своєчасність отримання інформації визначають якість рішень, які приймаються, а також, в кінцевому рахунку, і ефективність діяльності суб'єкта господарювання.

Здійснюючи свою виробничу господарську діяльність підприємства вступають в розрахункові відносини з іншими підприємствами, організаціями і особами. Ці розрахунки пов'язані з формуванням основних і оборотних засобів, отриманням послуг.

Постачальники зацікавлені у фінансовій звітності, щоб визначити, наскільки вчасно буде погашена заборгованість підприємства перед ними. Чим більше постачальник залежить від підприємства як клієнта, тим уважніше він стежитиме за його фінансовими результатами для того, щоб оцінити ступінь надійності збуту своєї продукції.

Розрахункові взаємовідносини між постачальниками і покупцями виникають у процесі господарської діяльності підприємств, і цим відносинам, як правило, повинне передувати укладання договорів (контрактів) купівлі-продажу товарно-матеріальних цінностей, договорів підряду на виконання різних робіт, надання послуг тощо.

Покупці, що залежать від підприємства як постачальника необхідних їм товарів та послуг, і зацікавлені у стабільності поставок. Чим більша залежність клієнтів від постачальника, тим більше вони зацікавлені в його фінансовій звітності для прогнозування динаміки цін та фінансової стабільності.

В наш час документообіг між підприємствами повинен бути швидким, захищеним та відповідати законодавству, тому підприємства все частіше використовують електронний обмін документами.

Однією з програм електронного обігу документів є EDI (Electronic Data Interchange) (Електронний Обмін Даними). Це серія стандартів і конвенцій щодо обміну структурованою цифровою інформацією між організаціями, що базується на регламентації форматів переданих повідомлень. Головна задача EDI — стандартизувати обмін транзакційною цифровою інформацією, забезпечити можливості програмної взаємодії комп'ютерних систем різних сегментів, організацій, підприємств. Іншими словами – це обмін фінансовою, комерційною, логістичною документацією у вигляді стандартного структурованого електронного документу безпосередньо між комп'ютерними системами бізнес партнерів.

Переваги використання EDI-технологій: гарантія безпечної передачі комерційної інформації, доставки документів; достовірність передаваної інформації; контроль документообігу – отримання і обробка статусів документів (відправлений, отриманий, прочитаний та ін.); виключення необхідності використання e-mail, факсу, телефону для передачі

документів; оперативність – скорочення на 80% часу на опрацювання кожного документа у цілому ланцюгу.; ощадливість – зменшення витрат, пов'язаних з паперовим документообігом: людино-години, витратні матеріали, оргтехніка та ін.; мінімізація помилок, що можуть виникнути при опрацюванні повідомлень за рахунок мінімізації ручного внесення інформації; диверсифікація способів підключення – інтеграція з ERP-системами, а також доступність і простота використання WEB-EDI; підвищення ефективності роботи всього ланцюга постачань, у тому числі за рахунок впровадження стандартів «GS1 International»; скорочення складських запасів і оптимізація логістики і прийому товарів; допомога у вирішенні спірних ситуацій – провайдер EDI може надати обом сторонам конфлікту повну інформацію про те, що і коли сталося з документами.

Отже, ефективне використання інформації передбачає певну обізнаність менеджерів підприємства у механізмах «трансформації» інформації у знання. Очевидно, що успіх підприємств у майбутньому залежатиме від правильного розуміння понять «інформація» і «знання», їх взаємозв'язку та ролі для управлінської діяльності.

Література

1. <http://konspekta.net/lek-6899.html>
2. <http://buklib.net/books/22745/>
3. <http://ua-referat.com>

Бондар Ю.А., к.е.н., доц., Сазоненко Ю.А. курсант
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Основою розвитку сільськогосподарських підприємств є конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції як на регіональних так і на міжнародних ринках. Оскільки кількість продукції та її частка у загальносвітових обсягах виробництва на ринках сільськогосподарської продукції з кожним роком збільшується підвищення її конкурентоспроможності є головною стратегічною проблемою.

Впровадження ефективного механізму формування та вибору конкурентних стратегій сільськогосподарських підприємств, на основі їх стратегічного потенціалу, дозволить забезпечити високу економічну ефективність їхньої діяльності та зайняти стійкі конкурентні позиції на внутрішніх і зовнішніх ринках в довгостроковій перспективі [1].

Метою дослідження є визначення основних конкурентних стратегій сільськогосподарських підприємств.

Формування конкурентних стратегій сільськогосподарських підприємств насамперед повинні базуватися на стратегічному управлінні, оскільки селекція і вибір оптимальної стратегії безпосередньо зумовлений рівнем управління. Визначення конкурентної стратегії для підприємства залежить від ситуації, в якій підприємство перебуває на конкретному етапі свого розвитку. Зокрема це стосується того, як швидко керівництво підприємства може реагувати на зміни та вплив зовнішнього середовища, які сильні позиції підприємство має, та який досвід застосування стратегічних рішень.

Досить складним є сам механізм реалізації конкурентної стратегії сільськогосподарського підприємства, хоча він є типовим і незалежним від типу підприємства та сфери його функціонування. Насамперед конкретизуються цілі, які підприємство хоче досягти. Вони повинні бути точними та зрозумілими, досяжними, мати кількісне вимірювання, відповідати стратегіям та інтересам виконавців, конкретні часові рамки досягнення. [2, с. 135].

Найбільш відомі конкурентні стратегії М. Портера. [3]. Це в першу чергу стратегія лідерства у витратах, що ґрунтується на прагненні підприємства досягти нижчих витрат в порівнянні із конкурентами, стратегія диверсифікації, що забезпечує можливість виробництва товару з унікальними властивостями з поміж інших аналогічних та стратегія зосередження, що передбачає концентрацію на потребах одного сегмента або групи покупців. Саме конкурентні стратегії М. Портера можуть бути адаптовані до потреб сільськогосподарських підприємств і знайти застосування в їх діяльності.

Конкурентні стратегії сільськогосподарських підприємств проявляються в різних сферах управління: господарській (корпоративній), функціональній, ринковій (товарній). Найкраще для сільськогосподарських підприємств, є застосування функціональних стратегій, серед яких: виробнича, маркетингова, фінансова, кадрова.

На сільськогосподарських підприємствах стратегія виробництва повинна бути скерована на: розширення виробничих розмірів підприємства, насамперед земельних; удосконалення існуючих і впровадження нових технологій; вдосконалення організаційно-галузевої структури та розміщення виробництва; підвищення якості продукції; впровадження сучасних методів управління підприємством та його структурними підрозділами.

Стратегія маркетингу передбачає формування довгострокової політики поведінки сільськогосподарського підприємства на аграрному ринку. Вона спрямована на удосконалення системи збуту продукції на основі вибору каналів і термінів її продажу, виходу на нові географічні сегменти ринку.

Фінансова стратегія повинна забезпечити оптимальне управління фінансовими ресурсами, зокрема в частині забезпечення ними підприємства, їх планування, розподілу та контролю за використанням.

Кадрова стратегія - підвищення продуктивності праці, кваліфікації та удосконалення системи мотивації працівників.

Найперспективнішою в аграрному секторі є стратегія мінімізації витрат. Знизити собівартість сільськогосподарської продукції можливо за допомогою удосконалення технологій виробництва в сукупності з прогресивними змінами в організації виробництва.

Стратегії конкурентоспроможності підприємств безпосередньо пов'язані зі стратегіями економічного зростання. Проте в реальності існує багато перешкод розвитку, що негативно впливає на конкурентну позицію багатьох суб'єктів господарювання у сільському господарстві.

Успіх підприємства гарантує його розвиток, коли воно прагне зростання, розширення масштабу діяльності і виробничих чинників, структурних змін і підвищення ефективності. Основними проявами (характеристиками) розвитку підприємств, на нашу думку, можна визнати: збільшення частки в ринковому обігу; пошук нових ринків збуту; впровадження на ринок нових і модифікованих товарів; розширення фінансового потенціалу; комп'ютеризація облікової системи; здатність пристосовуватися до змін в оточенні; розширення знань та здійснюваних досліджень.

Таким чином, основним завданням конкурентних стратегій аграрних підприємств повинно бути створення відповідних передумов і формування чинників, здатних створити і реалізувати конкурентні переваги сільськогосподарського підприємства, забезпечивши йому належний рівень конкурентоспроможності, а відповідно і перспективність розвитку.

Література

1. Аранчій В. І. Теоретичні аспекти формування конкурентних стратегій аграрних підприємств / В. І. Аранчій, С. П. Зоря, А. О. Лантух // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. - Полтава : ПДАА. - 2012. - Вип. 2 (5). - Т. 3. - С 3-7.
2. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення / В.А. Павлова. - Д. : ДУЕП, 2006. - 276 с.
3. Портер М.Е. Стратегія конкуренції / Майкл Е. Портер; [пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський]. - К.: Основи, 1997. - 390 с.

Бугайова М.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

В Україні сфера зайнятості переживає складний етап трансформацій під впливом глобальних і локальних чинників впливу, інформатизації трудової діяльності, загострення конкуренції, що неодмінно позначається на структурі робочих міст, мотивах пошуку роботи, мотиваційних моделях

поведінки населення. Характер цих змін є неоднозначним і суперечливим через системну кризу, погіршення загальної економічної та соціальної ситуації в країні, загострення озброєного конфлікту на сході країни, появи понад 1,5 вимушених переселенців з Донбасу, послаблення взаємодії соціальних партнерів в питаннях освіти, професійного навчання та працевлаштування.

Проблеми зайнятості та її трансформацій відображені у публікаціях С. Бандура [3], В. Близнюк [7], В. Гейця [7], О. Герасименко [4] І. Каленюк [8], А. Колота [9], Е. Лібанової [11], В. Онікієнка [13], І. Петрової [16] та ін. Аспекти мотивації пошуку роботи на ринку праці вивчали О. Балакірєва [2], Л. Лісогор [12], О. Грішнова [5], Л. Шаульська [17] та ін. Водночас, аналіз наукових джерел засвідчує, що теоретичні і практичні проблеми трансформацій зайнятості потребують подальшого поглибленого вивчення з інноваційних змін на ринку праці в Україні.

Теоретичний аналіз доводить, що більшість авторів схильні трактувати трансформацію зайнятості як зміну якісних та кількісних параметрів розвитку ринку праці у тісному зв'язку з оцінками змін обсягу й структури попиту та пропозиції на ринку праці [1, с.8; 4, с.70; 16, с.119-125].

Зміна параметрів зайнятості, як доводить сучасна наукова думка [14, с. 85], відбувається під впливом різноманітних чинників – структурних змін в економіці, науково-технічного прогресу, інноваційного, технологічного, соціального розвитку країни.

Водночас, як засвідчує світовий досвід, вирішального впливу в умовах сьогодення набуває поєднання глобальних і локальних чинників впливу, загострення міжнародної конкуренції.

Трансформації зайнятості найбільше віддзеркалює поява різноманітних нетрадиційних форм зайнятості. До них сьогодні відносять: зайнятість на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість); тимчасову зайнятість (у тому числі запозичена праця); вторинна зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у тому числі самозайнятість; нересторовану зайнятість у формальному секторі [3, с. 9-10; 6, с.88; 9, с. 4-6].

Зауважимо, що в інтересах прискореної адаптації населення до трансформацій зайнятості в багатьох розвинених країнах (наприклад у Великобританії, Швеції, Італії) діють державні програми, які передбачають:

- створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів;
- відшкодування державою до 70-80% витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16-18 років, які не мають середньої освіти;
- державне стимулювання підприємств, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання;
- укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді;

– надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

Окреслені явища теж поширюються в Україні, проте вони є стихійними, межують з неформальними трудовими відносинами, отже, мають дещо інші особливості, оскільки зміст трансформацій на ринку праці поки має досить мало спільного зі створенням інформаційного сектору ринку праці.

Водночас, не можна не визнати, що процеси інформатизації, що охопили світ, не принесли змін у сферу праці України. Офіційна статистика поки майже не відслідковує той факт, що в Україні упродовж останніх 10 років швидко зростає кількість працівників, охоплених новими формами нестандартної зайнятості (фриланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу тощо). Однак справедливо підкреслити, що законодавча база дистанційної (віртуальної) зайнятості поки не відпрацьована. Поширення нестандартних форм зайнятості, що відбувається через деформалізацію зайнятості програмістів, дизайнерів, веб-дизайнерів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів, політологів, як правило, не супроводжується відповідними трудовими угодами. Дистанційна (віртуальна) зайнятість існує часто в межах тіньових трудових відносин, що не дає надій на соціальні гарантії, отримання пенсій.

Підсумовуючи, слід сказати, що характер змін у сфері зайнятості в Україні все ще не спрацьовує на інтереси інноваційного розвитку, модернізації економіки. Для більшості осіб, які працюють або шукають роботу в Україні, формування мотивів пошуку місця роботи має відмінності порівняно зі структурою мотивів аналогічних осіб на Заході: там превалює інтерес до цікавої роботи, самореалізації одночасно з бажанням отримати більший дохід, а у нас в мотивах пошуку роботи переважає пріоритет гарантованого доходу.

Література

1. Азьмук Н.А. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой // Проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 7 – 12.
2. Балакірева О.М., Валькована О.В. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2011. – №4. – С. 76–91.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.
4. Герасименко О.О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 68–76.
5. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А.М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

7. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; За ред. В.М. Геєця, А.А. Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.» – К., 2013. – 248 с.
8. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.
9. Колот А.М. Трансформація інститута занятості як составляюча глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації / А.М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
10. Конкуренентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях: монографія / [М.В. Семикіна, М.В. Даневич, А.Д. Федунець та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2015. – 226 с.
11. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової. – К.: Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
12. Лісогор Л.С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л.С., Ратніков Д.Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130– 132.
13. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
14. Семикіна М.В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, А.Д. Федунець. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 210 с.
15. Статистичний щорічник України за 2013 рік. — К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
16. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 2009. – 368 с.
17. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право, 2014. – № 2. – С. 97 – 101.

Вінтсі Жое Розевелт, аспірант
Університету економіки та права «Крок»
м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СУТНІСТЬ ТА АЛГОРИТМ ФОРМУВАННЯ

Будь-яке підприємство, обираючи стратегію розвитку, передусім, орієнтується на досягнення достатнього рівня конкурентності, за якого підтримуються базисні умови його функціонування (закріплення на ринку) і розвитку та забезпечення економічної безпеки, адже діяльність будь-якого підприємства здійснюється нині в умовах жорсткої конкурентної боротьби і нестабільного зовнішнього середовища.

Розробці стратегій підвищення конкурентоспроможності підприємства було приділено значну увагу з боку представників Гарвардської школи бізнесу (К. Ендрюсом, М. Портером, Г. Хемелом, К. Прахаладом та ін.), а також відомими зарубіжними (Ф. Котлером, Г. Мінцбергом) та вітчизняними економістами (Є. Бельтюковим, Л. Некрасовою). Питанням забезпечення економічної безпеки приділено увагу у наукових працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених : Геєць В. М., Дулеба Н. В., Петрова І.Л., Раздина Є. В., Сумець О. М., Шемаєва Л. Г. та інших. Проте, напрацювання стратегій підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах забезпечення економічної безпеки підприємства досліджені науковцями недостатньо.

Слід зазначити, що тлумачення терміну «стратегія підвищення конкурентоспроможності підприємства» та його синонімічних варіантів (конкурентна стратегія, бізнес-стратегія та ін.) представлено в різноманітних модифікаціях [1]. Основні з них: план дій підприємства, спрямований на досягнення успіху у конкурентній боротьбі на певному ринку [2; 3]; сукупність дій та підходів, пов'язаних з управлінням та спрямованих на забезпечення успішної діяльності підприємства в певній стратегічній зоні (сфері бізнесового функціонування) [4]; ретельно розроблена програма заходів, спрямована на досягнення певної конкурентної позиції підприємства на ринку та його адаптаційних здатностей щодо впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища [5].

«Економічна безпека підприємства» трактується науковцями, як: стан розвитку господарюючого суб'єкта, який характеризується стабільністю економічного та фінансового розвитку, ефективністю нейтралізації негативних факторів та протидії їх впливу на всіх стадіях його діяльності [6]; забезпечення найбільш ефективного використання ресурсів суб'єкта господарювання для запобігання загрозам і створення умов для стабільного функціонування усіх його елементів [7]; сукупність умов та чинників, що забезпечують незалежність окремого підприємства, його стабільність і стійкість, здатність до постійного оновлення та самовдосконалення [8].

Якщо розглядати «стратегію підвищення конкурентоспроможності в умовах забезпечення економічної безпеки», то можна її визначити, як : напрацьовану систему цілей та заходів, що спрямована на забезпечення економічної, фінансової та конкурентної стабільності підприємства, підвищення рівня адаптації до змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Варто зазначити, що більшість алгоритмів конкурентних стратегій підприємств зорієнтовані на наступну послідовність етапів [9, 10]:

Етап I. Встановлення цілей.

Етап II. Аналіз зовнішнього середовища.

Етап III. Дослідження внутрішнього середовища підприємства.

Етап IV. Визначення мети і постановка завдань.

Етап V. Аналіз стратегічних альтернатив і вибір стратегії.

Етап VI. Планування реалізації.

Етап VII. Реалізація стратегічних рішень.

Головними недоліками існуючих схем, алгоритмів, моделей формування конкурентної стратегії підприємства в умовах забезпечення економічної безпеки є плутанина в таких поняттях, як «концепція розвитку підприємства», «стратегія розвитку підприємства», «план розвитку підприємства», «програма розвитку підприємства». Крім того, в даних моделях не передбачений механізм зворотного зв'язку, а також такий важливий етап формування стратегії як стратегічне бачення, базоване на концептуальній місії, сценарному підході, прогнозуванні та проектуванні для забезпечення належного рівня економічної незалежності та безпеки.

В зв'язку із виявленими недоліками, пропонуємо наступний алгоритм формування стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах забезпечення економічної безпеки : формування концепції (керівної ідеї, місії) розвитку підприємства; формулювання цілей розвитку підприємства та розробки «віяла» сценаріїв реалізації концептуальної місії; економічне прогнозування та економічне проектування, за результатами чого здійснюється вибір найкращого сценарію; розробка загальної конкурентної стратегії та стратегій для структурних підрозділів підприємства; стратегічне планування як діяльність, пов'язана з постановкою цілей і завдань, виявленням напрямків їх реалізації, в тому числі ресурсів та їх джерел, а також визначенням безпосередніх виконавців і доведенням до них стратегічних планів розвитку підприємства; розробка програми розвитку підприємства як документу, в якому викладена політика і тактика, програмні ресурси, правила і процедури, за якими реалізується конкурентна стратегія; оцінка результатів реалізації конкурентної стратегії, що є підставою для внесення відповідних коректив в стратегію підвищення конкурентоспроможності підприємства на наступний плановий період.

Отже, для напрацювання ефективної конкурентної стратегії підприємства в умовах забезпечення економічної безпеки необхідно застосувати алгоритм на основі формування місії, ідеї та дерева цілей конкурентного розвитку підприємства, вивчення умов внутрішнього та зовнішнього конкурентного розвитку, вибору альтернативних рішень та механізмів їх реалізації для досягнення планових результатів, що спрямовані на забезпечення економічної, фінансової та конкурентної стабільності підприємства, підвищення рівня адаптації до змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Література

1. Бельтюков Є. А. Конкурентна стратегія підприємства: сутність та формування на основі оцінки рівня конкурентоспроможності / Є. А. Бельтюков, Л. А. Некрасова // Економіка: реалії часу. – 2014. - № 2 (12). – С. 6-13.
2. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М.: ЦЭИМ, 2001. – 207 с.
3. Лизун О. М. Формування стратегії розвитку підприємства / О. М. Лизун, Н. Д. Гуріна // Технології та дизайн. – 2013. - № 1 (6). – С. 1-8.

4. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с англ. ; под ред. Л. И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
5. Иванов Ю. Б. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства : Монографія / Ю. Б. Иванов та ін.; За заг. ред. Ю. Б. Иванова; ХНЕУ. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006 – 383 с.
6. Камилик М. І. Економічна безпека підприємницької діяльності / М. І. Камилик // Економіко-правовий аспект: навч. посіб. – К.: Атіка, 2005. – 432 с.
7. Економічна безпека : навч. посіб. / за ред. З. С. Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647 с.
8. Щербина В.М. Інформаційне забезпечення економічної безпеки підприємств та установ / В. М. Щербина // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №1. – С. 220-225.
9. Дуброва О. С. Процес розробки та реалізації конкурентної стратегії підприємства / О.С. Дуброва. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_8_9.
10. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2013. – 466 с.

Волчкова Г.К., викл.
Кіровоградського національного технічного університету
м. Кіровоград, Україна

МЕРЕЖЕВИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Розвиток нової економіки інформаційно-креативного типу, становлення якої спричинено інтелектуалізацією ресурсів, необхідністю впровадження інновацій, глобалізаційними зрушеннями на ринках праці зумовлює істотні зміни, які стосуються різних сторін трудової діяльності та соціально-трудових відносин. Трансформація форм і видів зайнятості, змісту і характеру праці супроводжується розвитком нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміною загальної структури зайнятості, вимог до професійної підготовки, людського та соціального капіталу.

В Україні вивченню різноманітних аспектів трансформації зайнятості в сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства присвятили свої праці Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, М. Семикіна, А. Чухно, Л. Шаульська та багато інших. Проте, недостатньо вивченим залишається пошук підходів до формування соціального капіталу (СК) в умовах трансформацій у сфері зайнятості.

Поширення Інтернет-технологій спричинили зміни мережових спільнот як рушійної сили зайнятості у якості визначального елемента СК. Розширюються межі взаємодії, відкриваються нові можливості здійснення трудової діяльності з отриманням вигод від поділу праці та спеціалізації, можливим стає зменшення трансакційних витрат, змінюються ціннісні орієнтації у трудових відносинах в бік збільшення контактів, довіри, збереження репутації; полегшилися механізми взаємодії, посилилась їх роль, перетворюючи їх на новий для соціально-трудових відносин інститут

глобальної інформаційно-орієнтованої господарської системи зі своєрідним для неї кібернетичним простором. Мережеві спільноти сприяють формуванню та розвитку соціальних мереж, важливою характеристикою яких є спроможність продукувати і акумулювати СК як ресурс, інкорпорований в соціальну структуру, здатну спрямовувати дії соціальних акторів. Ними забезпечується доступ до СК користувачам завдяки їх добрим стосункам до досвіду, компетенцій, знань, навичок інших людей.

Ринок праці, що базується на новітніх формах зайнятості і взаємодії між суб'єктами ринку потребує від соціального агента певних трансформацій і зміни його поведінкових стратегій (рис. 1), що залежать від розвиненості форм зайнятості та сформованого СК на основі наявної інформації про середовище.

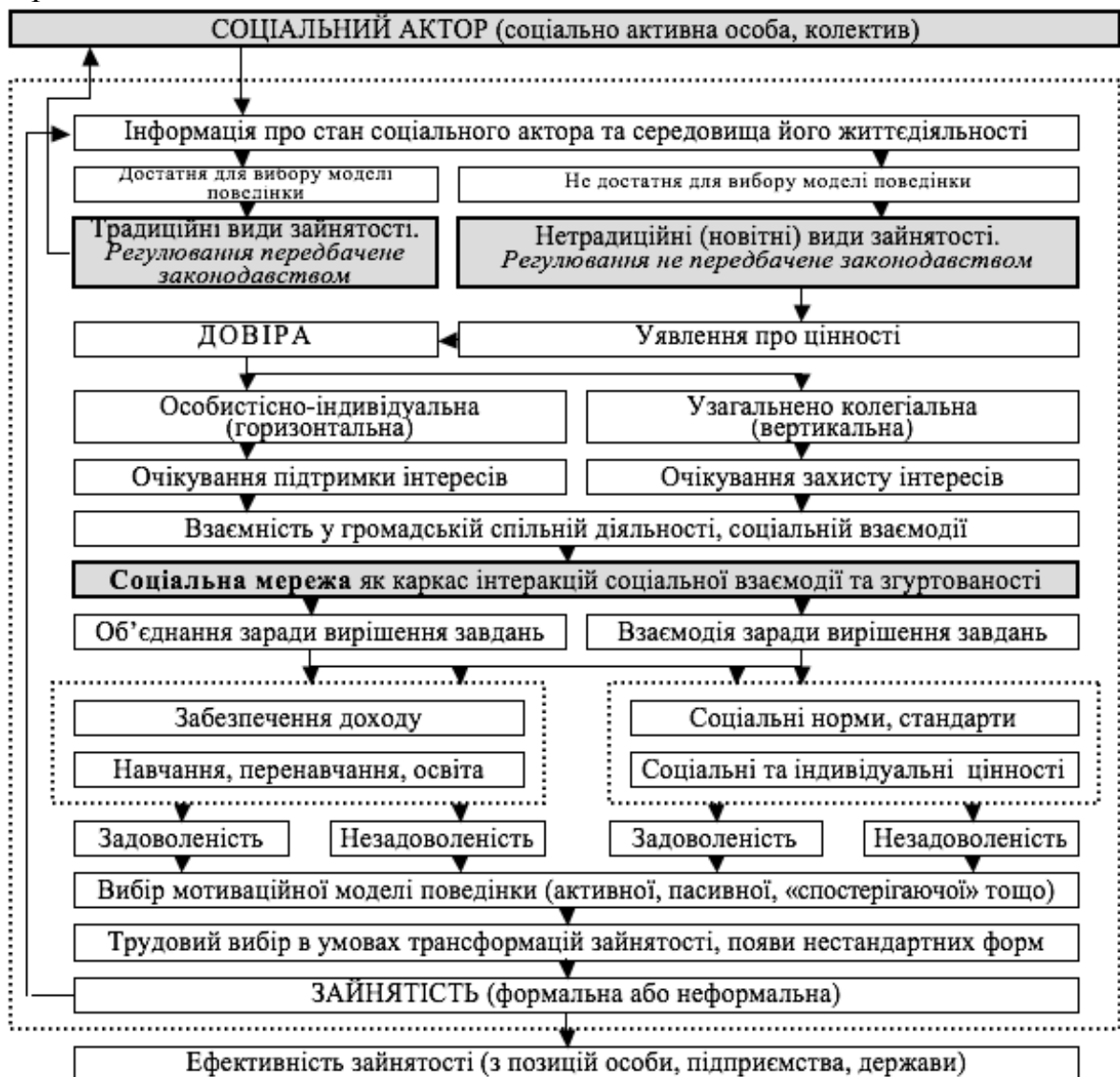


Рис. 1. Мотиваційні моделі поведінки на ринку праці залежно від впровадження нових форм зайнятості та розвиненості соціального капіталу
Джерело: побудовано автором на основі [1, с. 181]

Перебудова трудової діяльності з використанням інформаційних

технологій зумовлює її індивідуалізацію, формування нових ринків товарів та послуг. Комп'ютеризація трудової сфери, поширення інформаційних технологій спричиняє, як зазначає О. Грішнова «поступове виникнення нових робочих місць і професій висококваліфікованої праці, нових вимог до знань та умінь працівників, потребує високого рівня та постійного підвищення кваліфікації у нових видах діяльності на передових підприємствах» [2, с. 153]. Розвиток мережевих технологій зумовлює необхідність появи інновацій у сфері праці, які за твердженням М. Семикіної є «результат не індивідуальної, а сукупної трудової діяльності, яка передбачає координацію дій підрозділів, що беруть участь у створенні інноваційного продукту, узгодження їхніх інтересів із врахуванням вимог ринку» [3, с. 41].

Вищезазначене дозволяє зробити висновки щодо посилення ролі мережевих технологій у формуванні нових видів зайнятості – дистанційної, надомної, самозайнятості, наслідком яких є ефективна зайнятість населення, розширення можливостей пошуку нових або додаткових джерел заробітків, що повинні ґрунтуватися на формуванні СК високої якості – довірі, узгодженості дій, ціннісних орієнтацій на підтримку ділової репутації, солідарності, соціальної відповідальності партнерів.

Література

1. Волчкова Г.К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості в Україні: тенденції формування та напрями регулювання / Г.К. Волчкова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наук. праць. – Маріуполь:ДВНЗ «ПДТУ», 2015. – Вип. 2(12), Т.1. – С. 176 – 183.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник [Текст] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: Видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.

Воробей В.М., студ. гр. АГ-13-2

Науковий керівник: к.е.н., доц. Збаржевецька Л.Д.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

НЕВИРІШЕНІ ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Аграрний сектор є одним з пріоритетних та стратегічних напрямів розвитку економіки України. Разом з тим, повноцінний розвиток сільського господарства є можливим за умов здійснення постійних та значних інвестиційних вкладень, ресурсний потенціал яких є достатньо обмеженим у вітчизняних сільгоспвиробників, а тому важливим є пошук можливостей

збільшення інвестицій у аграрний сектор використовуючи фінансові ресурси національної економіки.

Проблеми агророзвитку висвітлені у працях науковців і практиків, зокрема В. Валентинова, П. Гайдучького, М. Дем'яненка, С. Зорі, І. Кириленка, П. Макаренка, В. Месель-Веселяка, І. Михасюка, А. Мельник, О. Могильного, В. Назаренка, Б. Пасхавера, М. Павлишенка, Н. Попова, П. Саблука, О. Онищенко, Т. Осташко. сектор економіка реформа

Сільськогосподарські підприємства виробляють 44,9% валової продукції сільського господарства, у т.ч. 45,1% продукції рослинництва і 44,7% продукції тваринництва. Господарства населення виробляють більшу частину валової продукції сільського господарства – 55,1%, у т.ч. продукції рослинництва – 54,9%, тваринництва – 55,3%. У структурі виробництва продукція рослинництва складає 58,4%, тваринництва – 41,6%. Найбільшу частку виробництва забезпечують картопля, овочі та баштанні продовольчі культури – 23,8%, вирощування худоби та птиці – 23,1%, зернові та зернобобові культури – 16,3%, технічні культури – 11,7%.

Незважаючи на проблеми, які притаманні сучасному етапу розвитку сільськогосподарського виробництва, Україна повинна розвивати виробничі потужності сільського господарства, щоб у найближчі декілька років сільськогосподарська продукція могла вийти на світовий ринок і конкурувати з продукцією інших розвинутих країн світу.

Ключовими проблемами розвитку аграрного сектору економіки України є:

- нерівномірність розвитку різних форм господарювання (укладів) при послабленні позицій середньо-розмірного виробника внаслідок створення для різних за розмірами та соціальним навантаженням економічних суб'єктів формально однакових, але не рівних умов господарювання;
- недостатність нормативно-правових засад та відсутність мотивації до кооперації та укрупнення дрібних сільськогосподарських виробників в рамках сільських громад, низька товарність виробництва продукції, ослаблення економічного підґрунтя розвитку сільських громад;
- нестабільні конкурентні позиції вітчизняної сільськогосподарської продукції та продовольства на зовнішньому ринках через не завершення процесів адаптації до європейських вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської сировини та харчових продуктів;
- низькі темпи техніко-технологічного оновлення виробництва;
- ризики збільшення виробничих витрат через зростання зношеності техніки, переважання використання застарілих технологій, при зростанні вартості невідновлювальних природних ресурсів в структурі собівартості;
- значні втрати продукції через недосконалість інфраструктури аграрного ринку, логістики зберігання;
- відсутність мотивації виробників до дотримання агроекологічних вимог виробництва;
- обмежена ємність внутрішнього ринку сільськогосподарської

продукції та продовольства, обумовлена низькою платоспроможністю населення;

- недостатня ефективність самоорганізації та саморегулювання ринку сільськогосподарської продукції та продовольства, складність у виробленні консолідованої позиції сільськогосподарських товаровиробників у захисті своїх інтересів;

- непоінформованість значної частини сільськогосподарських виробників про кон'юнктуру ринків та умови ведення бізнесу в галузі;

- незавершеність земельної реформи.

Стратегічними цілями розвитку аграрного сектору є, серед іншого, гарантування продовольчої безпеки держави, яку планується забезпечити шляхом пропонування основних видів вітчизняної сільськогосподарської продукції (зерна, молока, м'яса, цукру, яєць, олії соняшникової, овочів) на рівні не менш як 80% відсотків попиту внутрішнього ринку.

Поставлені стратегічні цілі планується досягти за допомогою таких пріоритетних напрямків, як:

- забезпечення продовольчої безпеки держави (в тому числі шляхом забезпечення якості та безпечності харчових продуктів, дотримання вимог до їх виробництва у результаті удосконалення системи сертифікації виробництва і стандартизації, впровадження на усіх підприємствах переробної та харчової промисловості систем управління якістю та безпечністю харчових продуктів);

- удосконалення технічного регулювання (в тому числі шляхом адаптації технічного регулювання безпечності продукції до вимог ЄС і СОТ);

- регулювання ринків (в тому числі шляхом поступового скорочення переліку об'єктів державного цінового регулювання і способів адміністративного регулювання цін, стимулювання споживчого попиту у результаті запровадження програм адресної підтримки малозабезпечених категорій населення).

Галах О.В., студ. гр. АДМ-13М, Глевацька Н.М., к.е.н, доц.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна структура повинна відповідати стратегії організації, забезпечити оперативну взаємодію з зовнішнім середовищем організації, забезпечити якісне та своєчасне досягнення основних цілей організації [2].

Все це досягається з допомогою сучасних інформаційних технологій, які дають можливість здійснювати всебічну комп'ютеризацію рішення

аналітичних задач та значно розширювати можливості економічного аналізу в системі управління підприємством.

Кіровоградське учбово-виробниче підприємство Українського товариства глухих є унітарним підприємством, яке створено засновником в особі Центрального правління Українського товариства глухих згідно з прийнятою ним постановою від 12 грудня 1991 року за № 136 та зареєстроване виконкомом Кіровоградської міської ради народних депутатів 13.05.1992 року за № 01697-КЛ-1. На Кіровоградщині – це єдине підприємство для інвалідів зі слуху, де ведеться серйозна програмна робота по трудовій, соціальній, культурній та слуховій реабілітації за рахунок зароблених коштів підприємством та коштів Українського товариства глухих. Інших джерел фінансування вищезазначених програм підприємство не має. На сьогодні підприємство проектує та виготовляє різноманітне торгівельне обладнання для супермаркетів і магазинів з сучасною технологією порошкового покриття. З 1997 року підприємство, зорієнтовано на ринок торгівельного обладнання і працює на цьому ринку вже 19 років. На підприємстві УВП УТОГ локальна мережа з шинною топологією і випадковим методом доступу «Ethernet». На Кіровоградському УВП УТОГ не усі відділи та підрозділи мають ПЕОМ. У директора відсутній контроль за роботою комп'ютерних систем та загалом усієї мережі системного програмного забезпечення., що з самого початку керівництва (в особі керівника) дає можливість усім відділам вести роботу на свій розсуд, розтерміновану у часі. Обов'язки по контролю та за виконанням усього функціонування підприємства перекладені на головного інженера УВП УТОГ. Отже, однією із проблем підприємства при удосконаленні організаційної структури управління є підвищення ефективності трудового процесу, тобто автоматизація.

За останні роки спостерігається значний розвиток інформаційних технологій різних ступенів складності, які орієнтовані на певне робоче місце. Щоб краще орієнтуватися між усіма пропозиціями інформаційного забезпечення можна відзначити найважливіші для підприємства критерії вибору програми. Тому доцільно запропонувати керуватися наступними критеріями для вибору автоматизації управління діяльністю для підприємства:

1. Назва програмного продукту - відому і достойну назву неможливо швидко створити. Варто обирати відому програму, оскільки хорошою ознакою є досить тривала присутність на ринку програмного забезпечення;

2. Висока якість та професіоналізм – необхідно, щоб всі модулі програм були виконані урахуванням особливостей чинного українського законодавства. Одними з основних ознак якості є: наявність Свідоцтва Держдепартаменту інтелектуальної власності України, переможних дипломів, медалей за участь у вітчизняних і міжнародних виставках. Особливо важливим фактором також є значне зростання обсягів продажу програм та кількості працівників компанії;

3. Сервісне обслуговування – багато уваги приділяється наявності

системи високого рівня сервісного обслуговування клієнтів. Основними завданнями зазвичай є: надання клієнтам багатоканального телефону підтримки, проведення постійних семінарів для користувачів програми, а також можливість замовникам оновлювати свої версії через Інтернет. Важливим пунктом є те, що за великими замовниками повинні бути закріплені постійні співробітники;

4. Доступність та гнучкість – для всіх важливим є те, що зручніше працювати в зрозумілій, доступній та простій в користуванні програмі автоматизації операційної діяльності, яка швидко реагує на зміни в законодавстві;

5. Ціна - це один з найважливіших критеріїв при купівлі. Адже не доцільно витрачати додаткові фінансові ресурси тільки через те, що використовується відома програма, котра може виконувати ті ж самі функції, що і її дешевший аналог.

На ринку програмних продуктів представлено широкий спектр програм автоматизації обліку, найпоширенішими з яких і найбільш адаптованими до української системи є: «Парус-Підприємство», «1С: Підприємство 8.0», «Ажур-ДОК», «Дебет Плюс», «Акцент-бухгалтерія» і «Бест звіт плюс». Функціональні особливості програм спрямовані на комплексну автоматизацію бюджетних організацій та державних установ. Кожна з наведених програм має свої особливості у сфері управління операційною діяльністю в різних організаціях та певні переваги і недоліки, а також різну вартість.

Отже, керівникам кожного підприємства варто чітко визначати свої потреби при виборі інформаційного забезпечення оскільки це надзвичайно важливо при формуванні інформаційної системи управління діяльністю підприємства.

Література

1. Бобровник В.М. Концепція розвитку організаційних структур управління підприємствами [Текст] / В.М. Бобровник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – №2. – С. 65-70..
2. Хитра О.В. Проблеми організаційного розвитку крізь призму синергетики / О.В. Хитра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Т.2. – Хмельницький. – 2008. – С. 188-195.

Голбанос С.С., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Аналіз теоретичних джерел доводить, що проблематика конкурентоспроможності молоді на ринку праці України залишається дуже

актуальною. Найбільш гостро вона торкається випускників навчальних закладів, серед яких понад 70% не можуть працевлаштуватися за фахом. Ця проблема потребує уваги політиків, вчених, менеджерів підприємств, керівників навчальних закладів і, не в останню чергу, абітурієнтів та їх батьків.

На думку українських вчених Близнюк В., Гейця В., Грішнєвої О., Лісогор Л., Семикіної М. та багатьох інших дослідників [1-4], причини загострення проблеми є комплексними, вони полягають не лише у неготовності українських навчальних закладів до діяльності в конкурентних умовах, а й у незавершеності структурної перебудови економіки, нестачі сучасних робочих місць, привабливих для молоді, застарілих формах стимулювання праці, порушенні ринкової взаємодії виробників і споживачів освітніх послуг, економічних зв'язків між підприємствами та навчальними закладами. Все це зумовило протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг, системні дисбаланси між обсягами та структурою попиту і пропозиції на ринку праці.

Як відомо, на ринку праці присутні представники різних вікових груп, з різним життєвим та професійним досвідом. Конкурувати на рівних молоді непросто, тим більше виявляти переваги у знаннях та вміннях.

Поділяємо точку зору Семикіної М.В., яка вважає, що конкурентні переваги молоді – це переваги в якісних характеристиках сформованого людського капіталу молодих людей, які дозволяють на ринку праці швидше за інших представників вікових груп населення знайти тимчасову або постійну роботу [2; 4].

Вважаємо, що конкурентна якість людського капіталу дійсно виявляє себе на ринку праці тоді, коли в умовах дефіциту робочих місць людина освічена, активна, працьовита та мобільна відчуває себе впевнено, швидко знаходить роботу, готова до швидкого перенавчання та ефективної праці, отримує трудовий дохід, достатній для забезпечення актуальних потреб (своїх і сім'ї).

Статистика свідчить, що в Україні понад 8 млн. молоді віком від 15 до 34 років. Людський капітал цих молодих людей має бути активно залучений у національну економіку. Лише за період 2006-2012 рр. частка молоді віком 15-24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10,9%. Безумовно, мають місце наслідки демографічної кризи. Крім того, як відомо, зросла кількість випускників шкіл, бажаючих поступити у навчальні заклади країн ЄС. Однак не можна допустити масової інтелектуальної міграції молоді, це були б непоправні втрати людського капіталу країни, його інноваційної складової.

Аналіз структури зайнятості молоді в Україні свідчить про те, що молодь надає перевагу зайнятості у фінансовій діяльності, торгівлі, державному управлінні. Особливості структури молодіжної зайнятості доводять, що роботодавцям варто не забувати: освічену молодь приваблюють сучасні робочі місця з високим рівнем комп'ютеризації, інтелектуалізації праці та з прийнятним рівнем оплати праці. З регіонів, де такої роботи обмаль,

спостерігається міграція освіченої молоді у міста (або країни), де можливе краще працевлаштування. При цьому переваги, як правило, отримують випускники ВНЗ. Дослідження на підприємствах доводять, що працівники з вищою освітою отримують оплату праці на 15-30% більше, ніж працівники без вищої освіти (якщо навіть і не завжди працюють за фахом). Отже, завдяки інвестиціям в освіту, завдяки мотивованості, активності можливо отримати конкурентні переваги у працевлаштуванні, у величині отриманого доходу. І відбувається це завдяки кращій якості людського капіталу. Разом з тим, частка конкурентоспроможної молоді в Україні може бути значно більшою. Для того, щоб якість людського капіталу слугувала індикатором конкурентоспроможності на ринку праці вкрай важливо, щоб на ринку праці діяли державні програми підтримки молодіжної зайнятості, мали місце спільні зусилля соціальних партнерів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем з гідною оплатою та умовами праці.

Література

1. Лісогор Л.С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л. С., Ратніков Д. Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130 – 132.
2. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету / Збірник наук. праць. – Кіровоград: КНТУ, 2015.– Вип. 27.– С. 28 – 35.
3. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О. А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А. М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
4. Семикіна М.В. Конкурентні переваги молоді і проблема їх реалізації в умовах системної кризи в Україні /Актуальна проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економік // Матер міжнар. наук.-практ. конф. 15 грудня 2015 р. – КНТУ. – Кіровоград: КОД, 2015. – С.3-5.
5. Статистичний щорічник України за 2013 рік. — К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.

Голуб М.П., студ. гр. ЕП-15М

Науковий керівник: викл. Полтавець М.М.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕГУЛЬОВАНОГО ЕЛЕКТРОПРИВОДУ В СИСТЕМАХ ВОДОПОСТАЧАННЯ

З ростом вартості електричної енергії питання енергозбереження стає все більш актуальним. Висока енергоємність насосного обладнання

(близько п'ятої частини енергії, яка виробляється в країні) спонукають до пошуку нових методів та способів зменшення споживання електричної енергії електроприводами насосів при забезпеченні потреб споживача у воді. Однією зі сфер використання насосних агрегатів з приводом від двигунів середньої та великої потужності є системи водопостачання промислових підприємств та населених пунктів.

Подача води насосною станцією повинна відповідати потребам споживача, які змінюються протягом доби. Тому її продуктивність потрібно регулювати. Будь-яке відхилення продуктивності насосного агрегату від номінального значення призводить до додаткових витрат енергії. За таких умов великого значення надають оптимізації роботи електроприводів насосної станції водопостачання.

Традиційним способом регулювання подачі насосних установок є дроселювання та зміна кількості працюючих агрегатів. Зазначені способи регулювання не враховують енергетичні аспекти транспортування води. Традиційне регулювання призводить до підвищення тиску в мережі, перевитрат електроенергії, збільшення витоків та невиробничих витрат води, підвищеного зношування устаткування.

Найефективнішим способом отримання потрібного об'єму подачі води в мережу є використання регульованого електроприводу. Він, у порівнянні зі зміною гідравлічних параметрів трубопроводу чи насоса, дає можливість розширити діапазон регулювання продуктивності насосного агрегату за суттєвого зменшення споживання його двигуном електричної енергії. Але насосна станція є складною, взаємозалежною системою, у якій зміна параметрів одного насосного агрегата може вплинути на параметри інших. Тому, застосовуючи регульований електропривод, потрібно вирішити питання оптимальної сумісної роботи насосів та доцільності установки перетворювачів на кожен двигун насосного агрегату [1].

Обирати кращий варіант конфігурації насосної станції доцільно за показником порівняльної економічної ефективності – приведеними витратами. Варіант в якому приведені витрати будуть мінімальними вважається найкращим.

Приведені витрати за варіантами визначаються за формулою:

$$B_{ni} = \Pi_{ei} + E_n \cdot K_i$$

де Π_{ei} – річні поточні витрати за i -м варіантом;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності капіталовкладень;

K_i – капіталовкладення за i -м варіантом.

Капіталовкладення, що обумовлені застосуванням регульованого електроприводу в насосних установках, залежать, насамперед, від виду електроприводу та його потужності. На рис.1 представлені залежності капітальних вкладень від потужності для найбільш розповсюджених регульованих електроприводів [2]. Даний графік може бути використаний для попередньої оцінки витрат на реалізацію технічних рішень.

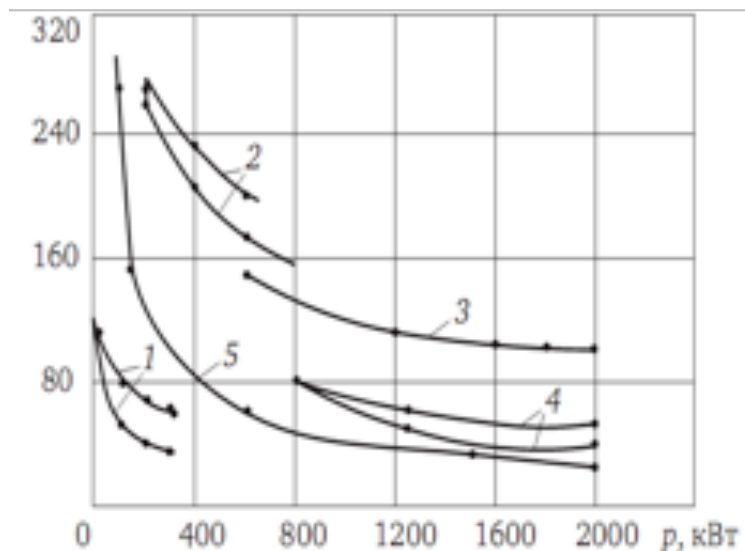


Рис. 1 Питома вартість перетворювачів частоти та пристроїв

управління регульованим електроприводом різного виду (тис. євро):

1 - низьковольтні частотні перетворювачі; 2 - високовольтні частотні перетворювачі з подвійною трансформацією напруги; 3 - високовольтні безтрансформаторні частотні перетворювачі; 4 - високовольтні безтрансформаторні перетворювачі по системі вентильного електродвигуна; 5 - гідравлічні варіатори.

Кількість енергії, яка може бути заощаджена в насосних установках, залежить від основних технологічних параметрів: крутизни характеристик трубопроводів і відцентрових насосів; глибини регулювання подачі насосних установок; кількості насосних агрегатів, що приймають участь у роботі та інших факторів.

Крутизна характеристик трубопроводів суттєво залежить від співвідношення динамічної та статичної складових напору, що потрібен для подачі води споживачу, та може бути визначена параметром:

$$H_{\Pi}^* = H_{\Pi} / H_0.$$

В системах водопостачання та водовідведення в залежності від місцевих умов відносний протитиск H_{Π}^* може змінюватися від 0 до 1. Крутизна характеристики відцентрового насоса може бути визначена параметром:

$$H_{\Phi}^* = H_{\Phi} / H_0.$$

Для відцентрових насосів, що використовуються в системах водопостачання та водовідведення, як правило $H_{\Phi}^* = 1,1 - 1,45$.

Глибина регулювання подачі води характеризується параметром $\lambda = Q_M / Q_0$. В системах водопостачання та водовідведення λ , як правило, не буває меншою 0,25-0,33.

Відносна економія електроенергії w^* в залежності від параметрів H_{Π}^* , H_{Φ}^* та λ може бути визначено за допомогою розрахункових кривих (рис. 2) [2]

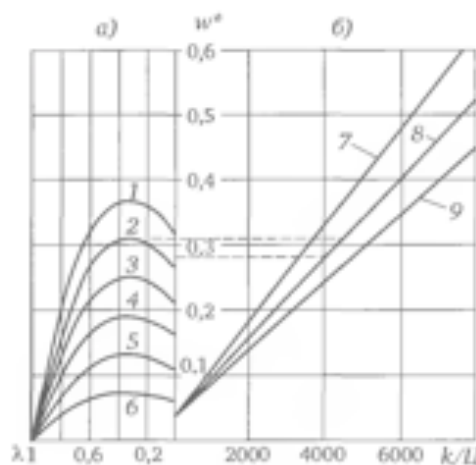


Рис.4. Ефективність енергоощадних насосних установок.

а) значення відносної економії енергії, які можуть бути отримані в насосній установці при різних параметрах λ та H_n^* $w^* = f(\lambda)$: 1 – при $H_n^*=0$; 2 – $H_n^*=0,2$; 3 – $H_n^*=0,4$; 4 – $H_n^*=0,6$; 5 – $H_n^*=0,8$; 6 – $H_n^*=1,0$;

б) значення відносної економії енергії, при яких насосна установка з регульованим електроприводом окупається за різні терміни часу: 7 – $T_{ок}=2$ роки; 8 – $T_{ок}=2,5$ року; 9 – $T_{ок}=3$ роки

На термін окупності енергозберігаючих систем, що оснащені регульованим електроприводом, суттєво впливає співвідношення вартості енергії та енергозберігаючого обладнання k/C_e . Де k – питома вартість обладнання; C_e – діючий тариф на електроенергію.

Література

1. Грабко, В.В. Метод та засоби оптимізації роботи електроприводів насосної станції водопостачання: монографія / В.В. Грабко, М.М. Мошноріз. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 138 с.

2. Лезнов Б.С. Частотно-регулируемый электропривод насосных установок. – М.: Машиностроение, 2013. 176 с.

Гончарова Н.В., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ ЗАЙНЯТОСТІ У ЧЕРКАСЬКОМУ РЕГІОНІ

Кризові явища в Україні та вплив світових глобальних тенденцій, вимагають швидкого реагування з боку функціонування сфери зайнятості. Тому, з метою створення дієвих механізмів забезпечення якісної зайнятості в країні, необхідно провести аналіз структури зайнятості та факторів впливу на неї. Дослідження особливостей регіональних ринків праці розкриває можливості виявлення факторів та умов відтворення трудового потенціалу, визначення закономірностей його подальшого якісного функціонування.

Метою дослідження є аналіз основних тенденцій сфери зайнятості

Черкаської області.

Заданими головного управління статистики в Черкаській області, у 2015 році частка економічно активного населення, у загальній кількості населення у віці 15–70 років, регіону складала 62,6% (580,2 тис. чол.) і була вищою за середню у державі. Протягом останніх 10 років тривала тенденція скорочення кількості економічно активного населення, порівняно з 2005 р. зменшилася на 61,4 тис. осіб, а частка його у віковій групі 15–70-річних зменшилась на 0,6 в. п. (по Україні збільшилась на 0,2 в. п.). Дана тенденція, є результатом загальноукраїнських демографічних процесів: а саме – депопуляції населення, зменшення чисельності населення працездатного віку і погіршення якісних його характеристик, еміграція закордон та ін. Особливою проблемою є старіння робочої сили. Повністю відсторонювати людей похилого віку від робочого процесу неможна, оскільки вони мають накопичений досвід, яким можуть поділитися.

Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб середнього та старшого працездатного віку (35–39 і 40–49 років). Питома вага економічно активної молоді та осіб післяпрацездатного віку була нижчою від середньої в Україні, а осіб середнього працездатного віку – вищою.

Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років Черкаської області у 2015 р. становив 56,5%, що нижче середнього рівня по Україні (Рис. 1). Чисельність зайнятих Черкаського регіону складає 523,5 тис. чол. або 3,1% загальної кількості зайнятих в Україні. В період економічної кризи, рівень зайнятості 2009 року знизився і становив 57,3%. Після різкого спаду відбувалося поступове зростання рівня зайнятості у 2013 році, як в середньому по Україні так і в Черкаському регіоні (59,9%). В результаті нової економічної і політичної кризи, рівень зайнятості у 2014 році опускається на 3,6 в. п. У 2015 році спостерігається тенденція до незначного зростання кількості зайнятих.

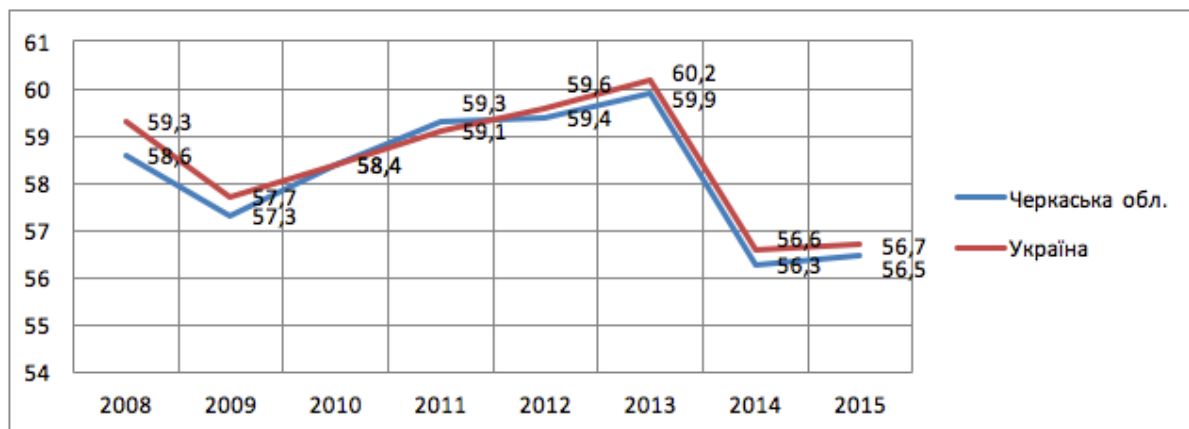


Рис. 1. Порівняльна динаміка рівня зайнятості населення Черкаської обл. та України у 2008-2015 рр., %

За даними Державного комітету статистики у 2014 році зі збільшенням

віку рівень зайнятості населення Черкащини збільшується; після досягнення 40–49 років (26,6%) тенденція змінюється на обернену. Молодь до 30 років становить 22,4% від загальної кількості зайнятих.

Більш активними на ринку праці Черкаського регіону залишаються чоловіки, в 2014 р. рівень чоловічої зайнятості становив 61%, жіночої – 52,2%. Така ситуація пояснюється тим, що жінки протягом свого життя змушені частіше за чоловіків залишатися поза ринком праці: народжуючи і виховуючи дітей, довше навчаючись, виконуючи хатню роботу, доглядаючи за родичами. Рівень зайнятості сільського населення був вищим, ніж міського – відповідно 57,3% і 55,7%. Така тенденція пояснюється розвитком аграрного сектору, область багата на чорноземи з великою площею орних земель.

За основними галузями економіки області, у 2014 році зайняті розподілилися наступним чином: найвища частка припадає на зайнятих у сільському господарстві (26,7%); друге місце належить зайнятим в оптовій та роздрібній торгівлі, діяльності готелів та ресторанів (19,5%). Порівняно з 2010 р. зниження рівня зайнятості відбулося в таких галузях: державне управління, фінансова діяльність, будівництво. Структура зайнятих у соціальній сфері характеризується найбільшою часткою зайнятих в освіті та охороні здоров'я (відповідно 8,8% і 7,1%). Позитивною є тенденція зниження рівня неформальної зайнятості із 32,4% у 2010 році до 28,5% у 2014 році.

Рівень безробіття населення Черкаської області у 2015 р. становив 9,8% (вище на 2,7 в. п. за рівень безробіття 2008 р.), порівнюючи із 2014 р. знизився на 0,2 в. п. Основними причинами безробіття є: спад економіки, скорочення попиту на робочу силу; невідповідність отриманої кваліфікації вимогам робочих місць, низький рівень заробітної плати; низька конкурентоспроможність більшості українських підприємств, непослідовна державна політика регулювання відносин на ринку робочої сили і застаріла нормативно-правова база, що не відповідає сучасним викликам і проблемам сфери зайнятості.

Аналіз статистичних даних по Черкаській області та Україні дозволяє зробити висновок про невеликі позитивні зрушення у сфері зайнятості. Це пояснюється повільною поступовою стабілізацією ситуації загалом в Україні і в регіонах. Хоча вплив таких негативних факторів як демографічне старіння населення, незатребуваність молоді на ринку праці, дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці, збільшення кількості переселенців зі східних областей України та ін., залишається великим. Необхідно створювати ефективні важелі впливу регіональної політики, що дозволить реагувати на зміни в економіці країни та слідувати світовим тенденціям.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Основною проблемою розвитку будівельної галузі залишається збільшення собівартості робіт через подорожчання основних складових будівництва. З метою підтримки рівня рентабельності, будівельні компанії вимушені підвищувати вартість робіт та послуг, що в результаті негативно впливає на динаміку попиту з боку замовників (інвесторів). Обсяги виконаних робіт на будівельному ринку скоротилися більш ніж у два рази [1].

Загальна кількість будівельних підприємств України становить 88,7 тис. одиниць, з них великі та середні – 3,6 тис., тобто в основному будівельна галузь України представлена малими підприємствами.

Згідно з даними Державної служби статистики України, у державній формі власності перебувають лише 6,2% будівельних підприємств і організацій, більша їх частка функціонує на засадах організаційної самостійності [2].

На сьогодні, підприємствами країни виконано будівельних робіт на суму 24,9 млрд. грн. Індекс будівельної продукції у січні-липні 2015р. порівняно з відповідним періодом попереднього року становив 73,3%[3].

Будівництво будівель скоротилось на 20,9%, у т.ч. житлових і нежитлових – на 6,6% та 33,7% відповідно. Будівництво інженерних споруд зменшилося на 32,3%. Нове будівництво, реконструкція та технічне переозброєння склали 83,2% від загального обсягу виконаних будівельних робіт, капітальний і поточний ремонт – 8,7% та 8,1% відповідно [3].

В цілому, загальна тенденція показників за останні 5 років знижується (зокрема, у 2015 р. в порівнянні з 2011 р. відбулося скорочення обсягів виконання будівельних робіт на 58,8%), що обумовлено нестабільним економічним середовищем та нераціональним використанням потенціалу будівельних підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Показники діяльності будівельних підприємств України за 2011-2015 рр.

Показник	Рік				
	2011	2012	2013	2014	2015 (січень– червень)
1	2	3	4	5	6
Обсяг виконання будівельних робіт (млрд. грн.)	60,5	62,3	58,9	50,2	24,9
Індекс будівельної продукції порівняно з попереднім роком (%)	85,7	86,2	85,5	78,3	73,3
Зміна обсягів будівництва порівняно з попереднім періодом (%)	-	-16,5	-9,3	-22,3	-20,9

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
Частка нового будівництва, реконструкції та технічного переозброєння від загального обсягу виконаних будівельних робіт (%)	78,4	79,6	81,4	82,4	83,2
Частка капітального ремонту від загального обсягу виконаних будівельних робіт (%)	12,5	13,7	11,2	10,2	8,7
Частка поточного ремонту від загального обсягу виконаних будівельних робіт (%)	7,1	6,7	7,4	7,4	8,1
Частка загального обсягу будівництва виконана підприємствами 6 регіонів країни (%)	40	62,6	61,0	63,4	64,0

Структура капітальних інвестицій за джерелами фінансування та видами економічної діяльності у 2013 році відображена на рис. 1.

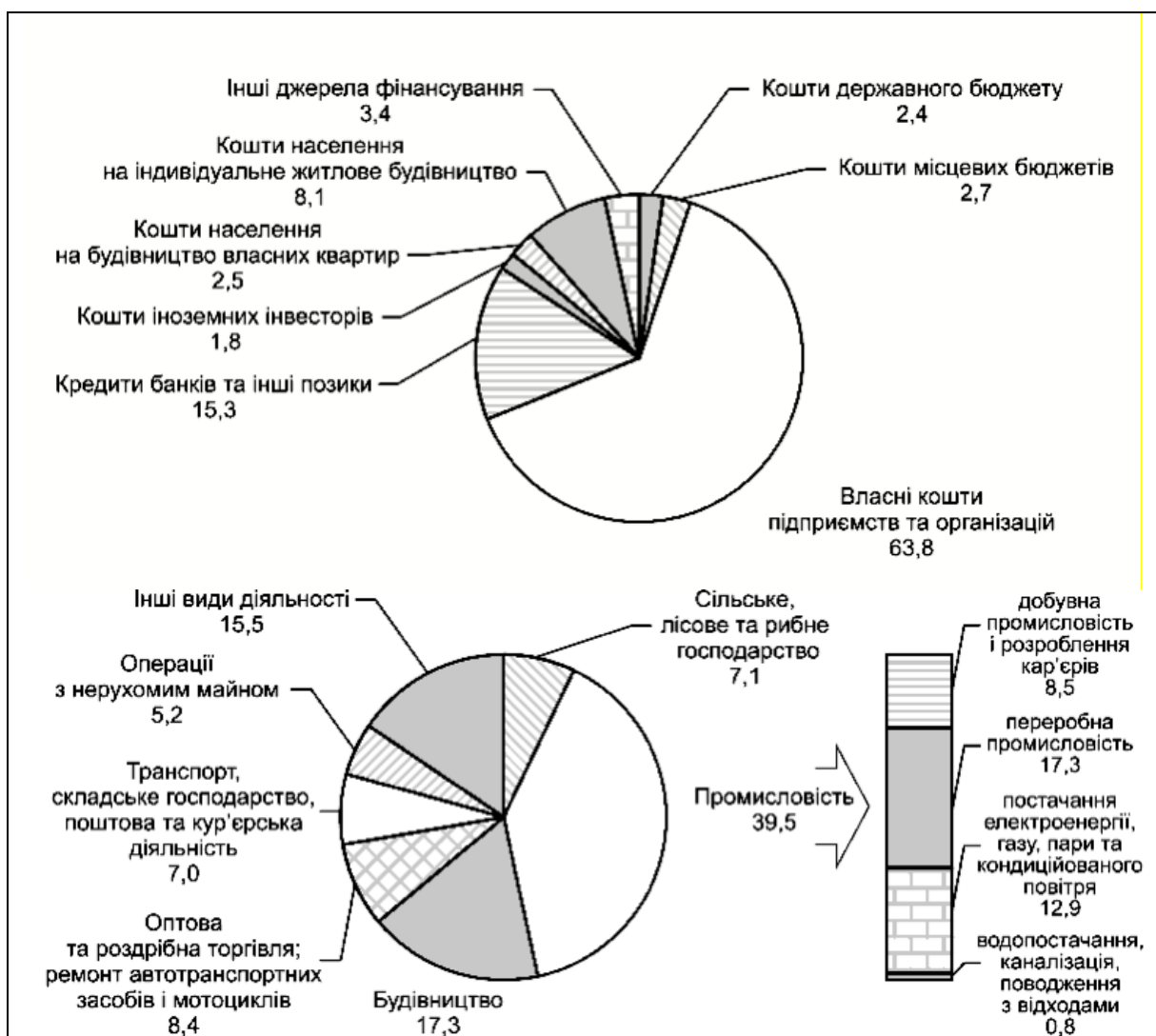


Рис. 1. Структура капітальних інвестицій за джерелами фінансування та видами економічної діяльності (2013р.), (%) [3].

Ці тенденції свідчать про вплив фінансово-економічної кризи на будівництво.

Аналізуючи показники незавершеного будівництва, найгірша ситуація у

Кіровоградській області. Тимчасово призупинено роботи на об'єктах у 90,6% усього незавершеного будівництва, у Житомирській області – 88%, у Сумській – 83,7%. У Київській, Івано-Франківській, Тернопільській областях призупинено роботи на об'єктах у 31,8%, 34,4% та 37,6% відповідно.

Різниця показників свідчить про ефективність діалогу між місцевою владою, забудовниками, інвесторами та кредиторами.

Таким чином, проблеми ринкової перебудови промислового та житлового будівництва в Україні є надзвичайно гострими й актуальними. Їх розв'язання стане реальним за умови наявності нормативно-правової бази, яка стимулюватиме роботу всіх сфер і галузей будівельного комплексу, а також запровадження принципово нового інвестиційного механізму (іпотеки), що забезпечуватиме надходження до цієї сфери економіки коштів з різноманітних джерел фінансування: державних, приватних, комерційних, іноземних.

Основними пріоритетними напрямками структурної реорганізації промислового будівництва буде розширення, реконструкція, перепрофілювання і технічне переоснащення існуючих промислових об'єктів. На жаль, уряд не приділяє достатньої уваги промислому будівництву через підвищення затрат на соціальну сферу, як наслідок – обсяг бюджетних інвестицій у капітальне будівництво різко зменшився.

Література

1. Стан та перспективи розвитку будівельної галузі України / В.В. Биба, В.С. Гаташ // Зб. наук. праць (галузеве машино- будівництво). – Полтава: ПолтНТУ, 2013. – Вип. 4 (39). Том 2. – С. 3-9.
2. Крисько Ж.Л. Аналіз середовища реструктуризації підприємств будівельної галузі / Ж. Л. Крисько // Економічний аналіз. – 2014. – № 10 (4). – С. 203-206.
3. Офіційний сайт Державного служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

Дворняк О.С., курсант, Ситник О.Ю., к.е.н.
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кіровоград, Україна

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Міжнародна трудова еміграція обумовлена регіональними відмінностями у попиті та пропозиції робочої сили. Саме ці відмінності спричиняють появу різниці між рівнями заробітної плати в різних країнах: для держав з більшою пропозицією трудових ресурсів характерний низький рівень оплати праці і, навпаки, для країн з обмеженою пропозицією робочої сили – більш високий. Як наслідок, відбувається переміщення працівників з низькооплачуваних регіонів до високооплачуваних. Таким способом забезпечується саморегулююча функція світового ринку праці [2].

За роки незалежності України дуже активізувалися процеси трудової міграції, зокрема міждержавної. В середньому на строк від 1 місяця до 1 року за кордон виїжджають на заробітки близько 5 млн. чол. Останнім часом виїзд відбувається не тільки з міст, а також із сільської місцевості, особливо прикордонних областей. Як правило, покидають свою домівку особи в найбільш працездатному віці — 35-40 років, більш як половина з них (60-65%) — це чоловіки. По суті, йде масштабний експорт праці [3].

Еміграційні процеси мають великі негативні наслідки, внаслідок впливу висококваліфікованої робочої сили, саме тому потрібно шукати вирішення даної проблеми.

Один з головних спонукальних мотивів еміграції - вищий рівень заробітної плати в країнах прибуття. Міждержавна трудова еміграція має чимало позитивних сторін: вона допомагає сім'ям емігрантів виживати у складний період переходу до ринкової економіки, майже вдвічі знижує рівень безробіття на українському ринку праці, який сьогодні сягає, за офіційними даними, 4,3%, а з урахуванням прихованого безробіття він насправді є набагато вищим.

Характерні соціально – економічні наслідки української трудової еміграції має як позитивний так і негативний вплив як на макро- так і на мезорівні.

Позитивний вплив полягає у частковому подоланні бідності в Україні шляхом поліпшення матеріального становища безпосередніх емігрантів та їхніх сімей, прискорення формування середнього класу; надходженні до України додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів в економіку через створення спільних підприємств з іноземними засновниками; сприянні інтеграції України до світового ринку праці; відчутному зниженні напруги на державному і регіональному ринках праці, скороченні обсягу зареєстрованого і прихованого безробіття.

Негативні наслідки еміграції полягають у дискримінації та експлуатації іноземними роботодавцями наших громадян, які зазвичай перебувають на чужині нелегально і, відповідно, не можуть розраховувати на адекватний соціальний захист; тимчасовій або незворотній втраті Україною значної частини трудового потенціалу, що призводить (особливо у випадку еміграції науковців і кваліфікованих спеціалістів) до сповільнення темпів інноваційного розвитку держави, регіону окремого підприємства, гальмування науково-технічного прогресу; частковій або повній декваліфікації вітчизняної робочої сили внаслідок виконання нею за кордоном переважно низько кваліфікованих робіт; активізації інфляційних процесів на національному ринку внаслідок надходження значної валютної маси із-за кордону без відповідного збільшення купівельної спроможності переважної частини населення; поглибленні майнової поляризації суспільства, оскільки виїзд на заробітки в чужу країну можуть дозволити собі далеко не всі українці.

Аналіз наслідків трудової еміграції дозволяє запропонувати певні

заходи для стабілізації даного процесу.

До заходів внутрішнього спрямування належать: створення робочих місць (цілеспрямовано створювати робочі місця в таких галузях, як сільське господарство, легка, текстильна і хімічна промисловість, тобто там, де сьогодні використовується праця мігрантів в Європі); вирішення питання підвищення рівня оплати праці; обмеження «тіньової» економіки та «тіньової» зайнятості; комплексна оцінка міграційних потоків, ситуації в регіонах та їх потенціалу і розробка нормативно-правових документів, які б забезпечили виконання вище перерахованих заходів.

До заходів зовнішнього спрямування можна віднести: цивілізовані форми виїзду працівників за кордон; можливість вільного повернення додому працівників; гарантії українським громадянам захисту їхніх трудових прав за кордоном; підписання відповідних міждержавних угод та удосконалення чинного законодавства в частині ліцензування фірм для проведення працевлаштування за кордоном; здійснення постійного аналізу масштабів нелегальної трудової еміграції за межі України та проведення всіх можливих, в рамках законодавства, заходів для попередження цього явища і запобігання торгівлі людьми.

Отже, насамперед слід підвищити ефективність наукової й освітньої діяльності. Враховуючи складність ситуації, є сенс тимчасово відмовитися від частини програм і зосередити зусилля і кошти на виконанні окремих досліджень, що можуть дати кінцевий результат у вигляді сучасних технологій, конкурентоспроможних товарів; скоротити кількість вищих навчальних закладів, які не мають достатньої наукової бази і викладацьких кадрів, а зекономлений фонд заробітної плати використати на підвищення зарплати викладачів [1].

Література

1. Гайдуцький А. Масштаби потоків міграційного капіталу в Україну / А. Гайдуцький // Вісник НБУ. – 2007. - №4. – С.11-14.
2. Пуригіна О.Г. Міжнародна міграція: Навч. посіб. / О.Г. Пуригіна, С.Е. Сардак — К.: ВЦ «Академія», 2007. — 312 с.
3. Фомін С. Глобалізація та її наслідки для міграційних процесів України / С.Фомін // Політика і час.- 2004.- №7.- С. 62-73.

Джуманов Сахатмурат, Чаршамиев Айбек, студенти
Туркменистан

НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ТУРКМЕНИСТАНЕ

Перспективы развития народнохозяйственного комплекса Туркменистана в рамках экономического курса реформ, проводимых правительством республики, учитывают специфические черты,

обусловленные сложившейся специализацией, как пример большой удельный вес АПК. Определение "ниши" малого бизнеса в процессе становления и развития смешанной экономики республики являются актуальным вопросом.

Разные аспекты этой проблемы привлекли внимание таких крупных ученых, как Гэлбрейт, Дракер, Чандлер, Саймон. Теоретические и экономические работы последних лет во многом прояснили данный вопрос. Так, в частности, было установлено, что именно мелкий и средний бизнес является основным источником создания новых рабочих мест в современной экономике.

Туркменистан с учетом своих национальных, экономических, политических условий избрал собственный путь реформирования экономики, где громадная роль отводится государственному регулированию. Реализация в Туркменистане «Государственной программы поддержки малого и среднего предпринимательства в Туркменистане на 2011–2015 годы», предусматривает, что при развитии рыночной экономики должен преобразовываться и сектор малых предприятий.

Для успешного развития малого бизнеса необходима реализация комплекса мер по следующим направлениям.

Учитывая приоритеты инновационного развития в г. Ашхабаде необходимо включить потенциал малого бизнеса в создание и расширение инновационной экономики. Целесообразно приоритетное развитие малого предпринимательства в науке и в обрабатывающих производствах, а также в сферах информационных технологий.

Важно развивать инфраструктуру венчурного (рискового) финансирования субъектов малого предпринимательства в научно-технической сфере и осуществлять поддержку действующих инновационных компаний-эмитентов, являющихся субъектами малого бизнеса, путем возмещения затрат, связанных с допуском их ценных бумаг к торгам на фондовой бирже в процессе их размещения и обращения.

В секторе малых предприятий, особенно инновационных, сосредоточены большие резервы развития экспортной деятельности. В условиях экономического роста, ведение экспортной деятельности становится стратегической альтернативой дальнейшего развития бизнеса малых предприятий. Необходимо осуществлять поддержку экспортной деятельности малых предприятий. Для этого требуется компенсировать затраты на различные цели, включая возмещение процентов по кредитам, поскольку банки в Туркменистане государственные, государство влияет на выполнение обязательных требований законодательства страны-импортера по сертификации, регистрации, на разработку фирменного наименования, товарного знака, создание промышленного образца.

Требуется реализация мер по содействию расширению внешнеэкономического сотрудничества субъектов малого предпринимательства с учетом задач модернизации экономики и перевода

ее на инновационный путь развития.

Необходимо создание и развитие инфраструктуры поддержки субъектов малого предпринимательства, производящих и реализующих товары (работы, услуги), предназначенные для экспорта. Важным направлением поддержки малого бизнеса является предоставление его субъектам средств на возмещение затрат, связанных с получением сертификатов соответствия и деклараций о соответствии при обязательном или добровольном подтверждении соответствия требованиям, установленным действующим законодательством под небольшие проценты.

Важной мерой является улучшение делового климата для малого бизнеса. Для реализации данной меры необходимо усовершенствование механизмов имущественной и финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства, а также создание благоприятных условий для их развития. Требуется снижение административных барьеров и создание эффективных условий функционирования рынка товаров, услуг и капиталов. Необходимо обеспечить публичность проводимой инвестиционной политики, обеспечение ясности и прозрачности инвестиционного процесса, открытости и доступности информации, сбалансированности интересов участников инвестиционного рынка. Должны быть сформированы механизмы стимулирования спроса.

Необходимо внедрять улучшенную программу налогового регулирования освобождение от подоходного налога мелких фирм, создаваемых инновационную продукцию и т.д.

Таким образом, комплекс предложенных мер будет способствовать расширению возможностей малого бизнеса.

Дмитрієнко А.І., студ., гр. ЕП-13, Дибенко І.О., студ., гр. ЕП-15-2ск

Науковий керівник: к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.

Кіровоградський національний технічний університет

м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

Думка про відповідальність багатства, в основі якого лежала ідея суспільного служіння, здавна була поширена в підприємницькому середовищі. Соціальна відповідальність бізнесу як добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах, зв'язаних з основною діяльністю компанії або тими, що виходять за рамки певного мінімуму.

В Україні суспільство змінилося. Покупцю вже мало купити необхідний йому товар, покупець вибирає товар однієї улюбленої фірми. Вибір часто припадає на соціально відповідальні компанії, бо про них говорять, пишуть. Проведені дослідження показали, що за рівних умов споживачі стабільно

віддають перевагу тим виробникам товарів та послуг, які словом й справою проявляють турботу про соціальні аспекти розвитку суспільства.

В Україні соціальна відповідальність бізнесу буде тільки тоді, коли бізнесмени зможуть відкрити свої соціальні програми, займатися «донорством» і відчувати, що їм це вигідно. З іншого боку – економічна ситуація в країні, ступінь розвитку інших секторів (ЗМІ, влада, некомерційний сектор) також повинні сприяти розвитку соціалізації.

Соціальна відповідальність як підхід до справ бізнесу має наступний набір характеристик:

1. Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) – це добровільний вибір компанії, в умовах зростання конкуренції й зниження довіри до бізнесу.

2. СВБ - включає всіх членів місцевого суспільства: бізнес, ЗМІ, владу, населення, інвесторів та ін.

3. СВБ - це не засіб вирішення проблем суспільства за рахунок бізнесу, а засіб участі в розвитку того середовища, де працює бізнес [2].

Спонсорство, добродійність, а іноді й пряме фінансування, є найбільш очевидними й простими способами для компанії брати участь у місцевих соціальних ініціативах.

Істотним фактором, що визначив місце й бачення СВБ у діловому середовищі України, є зайва "увага" місцевих органів влади й контролю до особливо активного в соціальній сфері компаніям. Часте вкладення бізнесом коштів у соціальні проекти сприймається владою як чергова схема тінізації прибутку й мінімізації оподаткування.

Традиційно виділяється три способи заохочення СВБ, які використовуються у світі:

- податкові кредити (зменшення ставки податку),
- податкові відрахування (зменшення оподаткованої бази);
- "процентні закони", згідно яким, компанія сама може вибрати, на які потреби піде певна частина податків, які вона платить [2].

Проте розвитку соціальної відповідальності на Україні заважають декілька проблем, вирішення яких має стати пріоритетною метою політики розвинення СВБ на Україні: відсутність будь-яких методів регуляторного заохочення соціально відповідальних компаній; недосконалість правової, податкової політики та системи інформування населення, щодо соціальних стандартів; неповнота інформованості фірм щодо переваг СВБ.

Переваг від дотримання стандартів соціальної відповідальності досить багато. Основні з них: удосконалювання екологічних процесів - ріст продуктивності й доходів; формування репутації компанії - підвищення лояльності клієнтів і цінності бренда; можливість залучати більш кваліфіковані кадри; доступ до нових ринків.

Ефективне керування ризиками - своєчасний і оперативний доступ до інформації і можливість швидко реагувати на критичні проблеми в регіоні.

На запорізькій землі СВБ поступово набуває чітко окреслені межі. Підприємства міста усвідомлюють необхідність соціалізації бізнесу.

Цікавим є дослідження, через соціальне опитування, яке охоплювало декілька соціальних прошарків та різні вікові групи населення міста Запоріжжя. 31% опитуваних відповіли, що саме факт покращення медичних послуг буде найбільш впливовим на їхній вибір. За ці соціальні ініціативи турботу про молодь та піклування про екологію рідного краю, турботу про навколишній стан природи проголосували відповідно 17% та 25% опитуваних. 13% опитуваних не змогли чітко визначити найбільш корисні та цікаві для суспільства соціальні програми. Це свідчить про недостатню інформованість населення щодо питання соціалізації бізнесу [1]. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, яким соціальним ініціативам фірми мають надавати перевагу.

Крім того, ЗМІ повинні більше висвітлювати проблему соціальної відповідальності в Україні, приділяти більше уваги цій темі. Доречно хоч раз на місяць проводити в прямому ефірі не політичні дебати, а розбір якості товарів чи послуг великих фірм (що мають відомі бренди), особливо у сфері харчової продукції. Декілька таких програм з щирим висловлюванням людей, примусять бізнесменів дбати про якість, адже супермаркети не гарантують якість, оскільки є тільки посередниками.

Важливо надати податкові пільги фірмам, які вносять кошти на розвиток соціальних програм суспільства, займаються меценатством чи доброчинністю. Ввести регулярну публікацію рейтингу компаній, що займаються соціальними програмами, щоквартально, та паралельно публікувати рейтинг компаній, що нехтують цими програмами. Рейтинг повинні вести структури незалежні від будь-якого впливу держави чи бізнесу.

Ми вважаємо, що соціальна відповідальність бізнесу стане для України невід'ємною рисою ринкових відносин.

Література

1. Аделькин Ф. Результаты исследования социальной ответственности украинского бизнеса. К.:Блакить. -2005. – 349 с.
2. Рамазанов А. Концепція корпоративної соціальної відповідальності // Проблеми теорії та практики управління, 2007.- С. 38–46.

Долгіх І.В., студ. гр. ОА-14

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ

За сучасних умов розвитку ринкових відносин інтелектуальна робота, спеціальні знання і комунікації стають факторами досягнення результативності управлінських інформаційних технологій, створення

доданої вартості, конкурентоспроможності, ефективності виробництва. Практика показує, що при стрімкому зростанні глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукоємних продуктів, інтелектуальний потенціал стає ключовим ресурсом розвитку. Ефективне його використання за таких умов є найважливішою конкурентною перевагою підприємств, а в кінцевому результаті, конкурентною перевагою національної економіки.

Розвиток інтелектуального потенціалу пов'язаний, перш за все, із діяльністю людини, її творчістю, самовдосконаленням, конкурентоспроможністю та бажанням працювати. Зокрема, на ознаки та діяльність української молоді впливає низка факторів, що відображається на розвитку потенціалу в цілому. Криза, нестача робочих місць - зумовлює необхідність проведення ефективної політики підтримки майбутніх поколінь в розкритті своїх здібностей.

Вища освіта – є базовим носієм, що вносить вирішальний вклад у формування інтелектуального потенціалу нації, який, у свою чергу, суттєво впливає на перспективи інноваційного розвитку країни та молоді. Хоча шлях до створення кваліфікаційних кадрів надзвичайно довгий та тернистий, адже лежить через підготовку та освоєння матеріалу для подальшого життя. Сама тенденція національної економіки для багатьох країн світу є складним завданням, через те, що на меті стоїть завдання до створення стимулювання індивідуальної кар'єрної перспективи за допомогою сучасної системи освіти.

Якщо розкривати економічну систему з точки зору високорозвинених держав світу, то як шлях розвитку інтелектуального потенціалу, з розвинутими розумовими, аналітичними здібностями, умінням своєчасно реагувати на актуальні світові тенденції розвитку, з високим рівнем самоорганізації, самоконтролю та моральності. Інтелектуальна молодь визначає конкурентоспроможність систем економіки, і підпорядковуються, як основа багатства народу і є вирішальним ресурсом розвитку. Ефективність використання високорозвиненої молоді визначає розвиток країни на економічному рівні. Процес формування соціально-економічного добробуту залежить від створення необхідних умов знань, ідей та інформації, науково-технічного прогресу, від здатності національних інституцій продуктивно їх засвоювати. На даний момент, Україна ще має достатньо вагомий науково-технічний кадровий потенціал. Хоча, через перелік політичних, економічних, соціальних проблем вже втратила приблизно третину потенціалу науки і продовжує втрачати. Відсутність уваги, яку має забезпечувати уряд країни для збереження та відновлення наукового потенціалу України, призвела до зменшення майже на 60% молодого наукового персоналу [1].

Статистика свідчить, що за останні роки для роботи за кордоном виїхали десятки тисяч молодих науковців, які потрапили під вплив зниження оплати праці, погіршення умов існування, незатребуваністю результатів наукової діяльності, що призводить до втрат кваліфікованих кадрів [2].

Причини, що базуються на наявному занепаді українського потенціалу, пов'язані із міграцією інтелектуальної молоді, яка обирає кращі умови функціонування, дослідження і розробки технічного процесу, матеріальної бази існування. Однією із провідних ланок міграції є пошук інформаційного забезпечення теоретичних розробок, досліджень, що зможе забезпечити права власності на продуктивність інтелектуальної праці, комфортніших побутових умов, прав та політичних свобод, порівняно з тим, що відбувається на сучасному стані [3].

Ситуація, що зумовлена інтелектуальним потенціалом української молоді вимагає розробки шляхів стабілізації соціальних явищ, забезпечення якісної підготовки кадрів та державотворчих процесів. Рішення держави можливі лише на підставі комплексного, та системного аналізу існуючої ситуації, науково обґрунтованого соціального прогнозу можливих наслідків.

Пропонуємо розглядати, українську молодь, як активну ланку і стратегічний ресурс розвитку країни. Важливо зосередитися на пошуку нових проектів, технологій, комплексних рішень у сфері інтелектуального потенціалу молоді та активно вводити зміни на базі законодавства про покращення умов реалізації молодих фахівців. Необхідно докласти зусилля для впровадження концепції розвитку інноваційних технологій, що безумовно пов'язано зі створенням функціональних підсистем, організаційних структур для налагодження професійної діяльності майбутніх поколінь [4].

Узагальнюючи наукові дослідження провідних українських та зарубіжних вчених, визначаємо особливості та передумови формування інтелектуального потенціалу молоді, серед яких:

1) перехід в промислово розвинутих країнах від стратегії техноцентризму (підприємницька стратегія, що акцентує увагу на новітні технології і розглядає робочу силу лише як елемент витрат виробництва) до антропоцентризму – нової моделі розвитку і використання людських ресурсів, що орієнтується на висококваліфіковану, ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва і безперервно підвищувальний рівень знань та кваліфікації;

2) перетворення людини одночасно в мету, засіб і умову відтворювального процесу;

3) стимулювання інноваційної діяльності як державою, так і самими підприємствами своїх працівників до винахідницької діяльності;

4) необхідність здійснення безперервних інноваційних процесів й освоєння нової продукції вимагає безперервного нарощування інтелектуального потенціалу;

5) створення сучасних складних систем виробництва продукції та надання послуг вимагає інтеграції як знань, що відносяться до різних сфер інновацій, так і різних особистих точок зору працівників;

6) необхідність належного і ефективного правового забезпечення інтелектуальної діяльності;

7) забезпечення одержання прибутку від інтелектуальної діяльності вимагає вкладення інвестицій в її організацію і особливо в реалізацію досягнутих результатів.

Література

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Світовий банк. «Розподіл ризиків і внутрішньої міграції» [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://openknowledge.worldbank.org/discover?query=migration>.
3. Соціологічне опитування сімей міжнародних трудових мігрантів у межах проекту Open Society Institute.– Higher Education Support Program. – Project Wealth, Poverty and Life Satisfaction in Transition Societies, 2013.
4. Ловицький О.С. Молодь України як основа інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / О.С. Ловицький – Режим доступу до ресурсу: http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=41454.

Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15м, Аманов М., студ. гр. ЕП-12
Науковий керівник: к.т.н., доц. Чумаченко О.С.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

РИЗИК ВІДКРИТТЯ ПІДПРИЄМСТВА МАЛОГО БІЗНЕСУ

В розвинених країнах світу частка малого і середнього бізнесу в ВВП становить більше 50%. В Європі та США малий і середній бізнес дає 24% патентів у сотні галузей науки та промисловості, які швидко розвиваються [1]. В Україні частка малого і середнього бізнесу в ВВП становить 5-6%, а основні види діяльності – це торгівля, сфера послуг (ремонтні роботи, перукарські послуги, кафе, ремісництво, будівельний малий бізнес) [2].

На своєму шляху власник будь-якого бізнесу стикається з великою кількістю проблем різного масштабу. Торгівля одягом і його виробництво у власному пошивочному цеху суттєво відрізняються: в другому випадку не просто враховують заробітну плату персоналу, оренду приміщення і витрати на закупівлю продукції, а працюють з цілим спектром витрат. До вкладень, пов'язаних з відкриттям виробництва, відносять оренду складських приміщень, оренду приміщень для роботи, що відповідає нормам і стандартам техніки безпеки, наймання більшої кількості співробітників, що забезпечують роботу по пошиттю, розвантаженню, доставці товару. Організація власної фірми виробничого характеру не тільки більш затратна, але й трудомістка з юридичного боку. Крім відповідальності, яку власник несе за своєчасну виплату заробітної плати, сплату податків і забезпечення колективу відповідним приміщенням, необхідно ще враховувати пакет обов'язкових страхових послуг, підтримувати санітарні норми, вибрати складське приміщення і робочий цех, по відповідних критеріях.

Проте, з іншого боку, існує багато переваг, які отримає бізнесмен, що вирішив не просто продавати той або інший товар, а виробляти його самостійно: 1) сфера виробництва здатна приносити дохід, значно вищий від такого ж дрібного бізнесу у сфері торгівлі; 2) більшість експертів стверджують, що будь-яке виробництво (навіть зовсім мале) – значно стабільніший і надійніший бізнес, ніж інші форми діяльності; 3) мале виробництво відрізняється неймовірною гнучкістю і мобільністю по відношенню до зовнішніх економічних змін (в умовах кризи коли малі заводи скоротили обсяги виробництва, припинили на деякий час свою діяльність, то крупні виробництва і фірми сфери послуг розорилися, або продовжили існувати за рахунок державних програм).

При відкритті власного бізнесу, за умови кооперація і використання сторонніх послуг, бізнес виконує лише посередницьку функцію на шляху до споживача. Бізнесмен залежний від фірми-виробника, оскільки при збоях апаратури, великій кількості замовлень не можливо надати продукцію вчасно, запропонувати споживачу нижчу ціну товару: вона завжди буде завищена (в неї входить базова послуга, оренда офісу, оплата послуг персоналу). Задумавши організувати подібний бізнес-проект, підприємець паралельно може почати організацію власної виробничої частини: купити необхідне устаткування, розширити штат співробітників, орендувати складське приміщення, виробничі приміщення, найняти персонал. Витрат і вкладення на даному етапі помітно більші, але каркас бізнесу стабільніший і продуктивніший, оскільки управлінцеві зручніше регулювати виробничий потік, стежити за якістю виробленої продукції, встановити помірну ціну.

Аналогічна ситуація і у випадку з організації хлібопекарні, пошивочного виробництва вечірніх суконь: трудомістким є процес залучення кадрів (робочі руки, управлінці, адміністратори), процес оренди більшого за площею приміщення і приведення приміщення у відповідність нормам.

Всі зазначені чинники можна поділити на супутні і перешкоджаючі. Мінуси: необхідність більших капіталовкладень; ускладнений процес з юридичної точки зору; більший штат працівників; трудомісткий процес приведення робочого простору у відповідність з нормами. Переваги: дохід бізнесу з власним виробництвом перевищуватиме дохід простого збутового бізнесу; незалежність від постачальника; можливість знизити ціну за рахунок вдосконалення виробничих технологій; можливість відстежувати якість продукції, що випускається; регулювати виробничий потік (тираж), залежно від ситуації в найкоротші терміни збільшувати або знижувати темпи виробництва; велика стійкість до зовнішніх економічних змін.

В цьому зв'язку виникає питання пошуку джерел фінансування. При відсутності власних накопичень залучення кредитних коштів для фізичних і юридичних осіб стає все більш ускладненим і ризикованим внаслідок росту відсоткових ставок (з 16% у 2005 р. до 29% у 2015 р.) та нестабільності валютного курсу [4]. В той же час в США підприємства малого і середнього бізнесу мають потужну підтримку з боку держави, завдяки чому в цій сфері

працює 22 млн. (одне на 15 громадян) підприємств без персоналу та 6 млн. компаній зі співробітниками. Податкова політика оподаткування таких підприємств мінімальна : 13,3% від чистого доходу, найвищий податок становить 27%, а 90% малих підприємств мають найнижчу ставку податку. 22% закупівель держава проводить у малого бізнесу, а лідером держзамовлення для них є Міністерство оборони. Спрощена також система реєстрації підприємців: 52% американців-підприємців здійснюють свою діяльність «з дому», де зареєстровані. Активно залучаються закордонні підприємці: 14% власників американських компаній народились за кордоном і отримали американське громадянство пізніше.

В Україні для розвитку малого і середнього бізнесу потрібні: підтримуючі закони і більш низькі податки та ставки по кредитах, пільги науковим та малим підприємствам, орієнтованим на експорт, зміни політики держзамовлення в сторону малого бізнесу.

Література

1. Скрытые резервы / [Електронний ресурс]. – Режим доступу - <http://www.forbes.ru/mneniya-column/gosplan/261377-skrytyi-rezerv-sposobna-li-ekonomika-rasti-bez-nefti-i-gaza>
2. Україна у цифрах 2014. Статистичний збір-ник / За редакц. І.М. Жук. – Київ 2015. – 239 с. ISBN 978-966-8459-51-1.
3. Школа бізнеса / [Електронний ресурс]. – Режим доступу - [http:// www. go-num.ru](http://www.go-num.ru)
4. Охріменко І.Б. Споживчий кредит в Україні: реалії та перспективи розвитку: Дис... канд. техн. наук: 08.00.08 / КНЕУ. – К., 2015. – 290 с.

Жук Є.О., аспірант
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ВПЛИВУ НА ВИРОБНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність наукової проблеми. У зв'язку зі зміною економічного середовища трудові ресурси як частина виробничого потенціалу підприємства потребують значних змін та оновлень в управлінських підходах. Проблеми, які стосуються вивчення персоналу, трудових ресурсів або трудового потенціалу цікавили вчених досить давно. Проте, умови забезпечення ефективності управління персоналом все ще залишається відкритим, адже думки економістів щодо специфіки впливу на трудовий потенціал різняться. Значний доробок в окресленій сфері складають результати наукових досліджень ряду науковців: О.П. Білінської, Г.О. Крапівіна, Д.Г. Багдасарова, В.М. Гончарова, О.А. Гришнєвої, О.С. Федоніна, Т.В. Хлопова, К.О. Компанійцева, О.М. Коломиць, В.Н.

Никифорова, Н.В. Ващенко, К.Б. Козак, Л.В. Алекперова та ін.

Мета дослідження полягає у виявленні актуальних питань і обґрунтуванні рекомендацій щодо забезпечення ефективного управління персоналом підприємства, як стержнем розвитку виробничого потенціалу.

Виклад основних результатів. Управління будь-яким підприємством є складним різноаспектним процесом, адже та чи інша сфера бізнесу стикається з різноманітними труднощами у своїй діяльності. Персонал підприємства займає важливе місце у здійсненні економічної діяльності, а трудові ресурси є важливим елементом виробництва. За їх участі відбуваються всі процеси, навіть за автоматизованого способу виробництва, адже виконуючи виробництво на устаткуванні персонал приймає участь у налаштуванні техніки, сортуванні товару та виправленні браку та ін.

На думку Ващенко Н.В. головною рушійною силою підприємства є персонал, а потенціал, в свою чергу, формується завдяки корисній трудовій діяльності персоналу [1, с.125]. Людина ж є основним інструментом розвитку потенціалу організації (за Білінською О.П. [2, с.162]).

Розглядаючи сучасну структурну побудову підприємств можна звернути увагу на те, що управлінський апарат рідко виділяє трудовий потенціал відокремлено. Зазвичай, він входить до складу виробничого потенціалу, що спрощує розрахунок впливу змін у трудовому аспекті на результати діяльності, проте ускладнює управління та своєчасне реагування на зміни у трудових ресурсах.

Цікавою є також думка виокремлення мотиваційного потенціалу, як частини трудового потенціалу, який входить до складу економічного. Крапівіна Г.О. та Багдасарова Д.Г. розглядають в своїй праці мотиваційний потенціал – як комплексну оцінку наявних ресурсів працівників щодо праці, яка виконується [3, с.70]. Тобто, перед управлінським апаратом підприємства стоїть першочергове завдання зацікавити та заохотити працівників до праці через мотивування. На нашу думку, мотиваційний потенціал не варто виокремлювати від трудового потенціалу, адже він формує уявлення про можливі аспекти розвитку потенціалу.

Ефективне управління трудовими ресурсами, як частиною виробничого потенціалу підприємства можливе шляхом удосконалення системи оплати праці, пошуку джерел і розвитку можливості щодо удосконалення видів мотивації. Також важливим є розвиток бажання кожного працівника до самоактуалізації: прагнення працівників до саморозвитку, удосконалення та самостійного навчання. Якщо воно буде оцінюватись на підприємстві шляхом заохочень, внутрішнього стимулу і виявлення змін у навичках працівників, то трудові ресурси неодмінно зазнають позитивних змін, що забезпечить загальну тенденцію до розвитку виробничого потенціалу підприємства.

В якості основних методів заохочення працівників до праці на підприємстві можна виділити наступні:

- преміювання – як частини надприбутку працівника за результатами діяльності, або комісійні винагороди від прибутку;

- покращення умов праці та її організації;
- залучення працівника до участі в управлінні за певні досягнення;
- фінансова допомога у вигляді надання службового транспорту, безкоштовного проїзду, соціального або медичного страхування, інших видів страхових послуг.

Звичайно, розгляд окремо взятих мотиваційних методів повинен залежати від мотиваційних потреб працівника, адже кожне підприємство окремо повинно обирати сфери впливу на трудові ресурси з метою забезпечення максимальних результатів виробництва і виявлення найбільшого впливу на виробничий потенціал підприємства.

Трудові ресурси як частина виробничого потенціалу впливає на загальний процес розвитку підприємства. Персонал займає важливе місце у здійсненні економічної діяльності. Мотиваційний потенціал є частиною трудового потенціалу і не може існувати відокремлено від нього, адже результати впливу мотиваційного потенціалу призведуть до змін у трудовому потенціалі. До основних методів заохочень відносяться: преміювання, комісійні винагороди, покращення умов праці та фінансова допомога.

Література

1 Ващенко Н. В. Роль персоналу у формуванні потенціалу для розвитку системи "підприємство" [Електронний ресурс] / Н. В. Ващенко // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. - 2012. - С. 125-138. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sim_2012_2012_12

2 Білінська О. П. "Потенціал – оцінка – саморозвиток" як пріоритетний напрям формування системи оцінки персоналу підприємств споживчої кооперації України [Електронний ресурс] / О. П. Білінська // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. - 2012. - Вип. 2. - С. 161-165. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NvChdieu_2012_2_26

3 Крапівіна Г. О. Проблеми оптимізації мотиваційного та інноваційного потенціалу персоналу діяльності туристичного типу [Електронний ресурс] / Г. О. Крапівіна, Д. Г. Багдасарова // Вісник економічної науки України. - 2014. - № 1. - С. 70-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_1_18

Захарченко Ю.П., студ. гр. ОА-14

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Наразі найбільш актуальним питанням розвитку української економіки постає проблема розвитку інтелектуального потенціалу. Це зумовлено гострою потребою у висококваліфікованих кадрах, які зможуть здійснювати аналіз соціальних, економічних, екологічних проблем та шукати

раціональні шляхи їх вирішення.

Поняття інтелектуального потенціалу досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Серед українських вчених можна назвати таких, як: В. Куценко, О. Грішнова, І. Каленюк, А. Красовська, Ю. Канигін, К. Матусевич, С. Вовканич, Є. Панченко, В. Орищенко, М. Долішній, О. Яновський, М. Гуревичов, О. Стефанишин, Н. Городянська, В. Гунько та інші. Важливе значення проблемі розвитку інтелектуального потенціалу надали такі зарубіжні вчені: К. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Л. Едвінссон, М. Мелоун, О. Тоффлер, Й. Шумпетер, М. Фішер та інші.

Попри те, що інтелектуальний потенціал сьогодні активно досліджується, деякі аспекти його формування та реалізації недостатньо розглянуті та потребують додаткового опрацювання.

У сучасній економічній літературі інтелектуальний потенціал аналізується в чотирьох взаємопов'язаних аспектах:

- 1) цінність, що визначається як актив, здатний приносити дохід;
- 2) система, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів;
- 3) процес, який відображає наявність відтворювальних характеристик, пов'язаних із кругообігом;
- 4) результат, що означає пріоритет у процесі споживання.

Найважливішими є умови, процеси у яких формувалась і розвивалась особистість. Вони і є тими рушійними факторами формування і розвитку інтелектуального потенціалу. Відомо, що в процесі розвитку на особистість впливають три групи факторів, а саме: природні, економічні та інституційні.

До природних умов відносяться: творчі здібності, здоров'я людини, демографічна ситуація та стан навколишнього середовища. Економічні – це ті, що безпосередньо беруть участь у становленні особистості як такої, формують її подальший напрям розвитку, наприклад якість системи професійно-кваліфікаційної підготовки. До третьої групи факторів належить нормативно-правове середовище, у якому особистість перебуває у процесі свого існування.

В залежності від впливу на особистість, фактори поділяють на фактори прямої та не прямої дії. Якщо освіта – є фактором прямого впливу, то непрямого, очевидно, будуть виступати такі: середовище, у якому формувалась особа, мотиваційні чинники, які спонукали або не спонукали її до певних дій. Як правило, саме соціальне становище спонукає особистість до «нестандартного мислення», яке часто приводить до нових відкриттів, ноу-хау, що і є, по великому рахунку, проявами інтелектуального потенціалу. Таких прикладів чимало, а саме розвиток таких особистостей як: Г. Форд, Б. Гейц, М. Вебер та інші [2].

Інтелектуальний потенціал існує як реалізований, так і нереалізований та той, що не підлягає реалізації.

У структурі інтелектуального потенціалу реалізований потенціал, а саме реалізовані знання і здібності, представлений інтелектуальним капіталом, що є, в свою чергу, багатством людини, його активом, який

використовується, продається і обов'язково приносить вигоду у вигляді результатів інтелектуальної діяльності та інтелектуальної власності [3].

Сьогоднішні умови, в яких відбувається формування інтелектуального потенціалу особистості, є досить складними. Трансформаційна криза в Україні зумовила руйнацію науково-технологічної та підірвала духовно-моральну складову національного інтелектуального капіталу. За роки незалежності по всій території України поширилися процеси депопуляції населення, зменшення народжуваності й зростання смертності, у тому числі й серед населення працездатного віку.

Величезних втрат продовжує завдавати інтелектуальному капіталу та науково-технічному потенціалу України міграція висококваліфікованих кадрів. Витрати на освіту в Україні неухильно зростають, водночас за величиною фінансових витрат на душу населення вона поступається більшості країн світу, займаючи, зокрема, в Європі одне з останніх місць, до того ж інтелектуальний потенціал України практично не трансформуються у виробництво; низький рівень фінансування сфери охорони здоров'я та сфери культури [1].

Таким чином, для того, щоб інтелектуальний потенціал набув достатнього рівня розвитку, потрібно здійснити ряд змін, передусім на макрорівні. Насамперед, зміна моделі соціально-економічного розвитку держави дасть змогу зосередитися на належному використанні інтелектуального потенціалу особистості. Також пріоритетною діяльністю має стати інноваційна, в умовах якої українське суспільство відтворюватиме свій інтелектуальний капітал.

Література

1. Андрейчиков О.О. Аналіз значення інтелектуального капіталу в сучасному світі / О.О.Андрейчиков // Системи обробки інформації. Випуск 5(86) Харків-2010. – 283 с. Режим доступу: URL <http://scip.org.ua/2010/09/08>
2. Бузько І.Р. Дослідження чинників, що впливають на формування і розвиток інтелектуального потенціалу / І.Р. Бузько, Н.Г. Агафонова // Прометей. – 2010. – №3 (3). – С. 59-63.
3. Титова Е.В. К вопросу об инновационном развитии и ценности интеллектуального потенциала / Е.В. Титова // Экономические науки. – 2010. – № 12(73). – С. 7-12.

Іванова І.О., студ. гр. ФК-12

Науковий керівник: к.е.н., доц. Іщенко Н.А.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Головною метою діяльності підприємства є прибуток, оскільки він визначає пріоритетні напрямки його розвитку та в повній мірі залежить від

величини виробничих витрат. Витрати є одним із вирішальних чинників впливу на фінансові результати підприємства, виступають базою для формування його цінової політики, характеризують рівень технології та організації виробництва, а також ефективність господарювання. Тому основним завданням забезпечення ефективної діяльності підприємства та його стійкого розвитку залишається оптимізація витрат.

Метою дослідження є визначення шляхів оптимізації витрат підприємства.

Критерієм оптимізації є мінімум витрат, що дає змогу підприємству проводити гнучку цінову політику, формувати оптимальну виробничу програму, та, за різних умов, досягти необхідних розмірів прибутку. Однак, надмірне зменшення витрат може привести до зниження якості продукції та сервісного обслуговування споживачів, відмови від реалізації видів продукції, що користуються попитом, але потребують значних витрат.

Оптимізації абсолютної величини витрат можна досягти за допомогою АВС-аналізу, XYZ-аналізу та вартісного аналізу.

АВС-аналіз представляє собою технологію обґрунтування та прийняття управлінських рішень щодо цільової локалізації витрат суб'єкта господарювання для потреб моделі управління його прибутком. Застосування АВС-аналізу дозволяє: виділити найбільш суттєві напрями діяльності; направити ділову активність в сферу підвищеної економічної значущості і одночасно понизити витрати в інших сферах за рахунок усунення зайвих функцій і видів робіт; підвищити ефективність організаційних і управлінських рішень завдяки їх цільовій орієнтації.

Особливістю АВС-аналізу є те, що з його допомогою можна визначити значення кожної групи витрат і звернути увагу на основні. При цьому витрати підприємства поділяються на три класи:

Витрати класу А – це нечисленні (10-15 % загальної величини), але найважливіші витрати, на які доводиться велика частина грошових коштів (близько 75%), вкладених в діяльність підприємства.

Витрати класу В відносяться до другорядних і вимагають меншої уваги, ніж витрати класу А. З витратами класу В пов'язано приблизно 20% грошових коштів.

Витрати класу С складають значну частину в номенклатурі використовуваних матеріалів, але недорогих, на них приходить найменша частина вкладень - 5%.

Оскільки 75% витрат доводиться на 10-15% усіх витрат, то найбільш ретельний контроль здійснюється відносно саме цієї групи.

Не менш важливим методом оптимізації витрат на підприємстві є XYZ-аналіз, який являє собою технологію обґрунтування управлінських рішень щодо оптимізації абсолютної величини витрат підприємства шляхом виявлення та ідентифікації резервів їх зменшення, а також визначення методів мобілізації таких резервів.

При цьому формуються наступні три укрупнені групи витрат

підприємства:

X – витрати: перші найбільші статті витрат, частка яких складає не менше 50 відсотків сукупних витрат суб'єкта господарювання;

Y – витрати: наступні статті витрат, частка яких складає не менше 25 відсотків сукупних витрат суб'єкта господарювання;

Z – витрати: решта статей витрат, частка яких, відповідно, складатиме не більше 25 відсотків сукупних витрат суб'єкта господарювання.

Зрозуміло, що найбільша увага при виявленні резервів скорочення витрат суб'єкта господарювання або ж оптимізації їх структури зосереджується на групі X-витрат, які спроможні забезпечити максимальну віддачу, у той час як навіть суттєве скорочення статті витрат, що включена до групи Z-витрат, у масштабах підприємства забезпечить несуттєву економію. Крім того, реалізація XYZ-аналізу передбачає його інтеграцію із іншими фінансово-математичними методами, оскільки XYZ-аналіз є лише методологічною основою, що дозволяє прискорити прийняття обґрунтованих управлінських рішень, а також скоротити витрати (як фінансові витрати, так і витрати часу) на їх прийняття.

Якщо попередні форми та методи оптимізації абсолютної величини витрат підприємства були зорієнтовані виключно на пошук та мобілізацію резервів скорочення витрат, то вартісний аналіз передбачає дослідження процесу формування витрат суб'єкта господарювання у співвідношенні із їх доцільністю – співставлення абсолютної величини статті витрат на виготовлення продукції із її впливом на рівень якості такої продукції.

Відповідно, метою вартісного аналізу є пошук резервів скорочення витрат суб'єкта господарювання, мобілізація яких не матиме негативного впливу на якість продукції або забезпечення напрямків покращення цільових характеристик виробничого процесу та продукції за наявного рівня витрат.

Отже, можна виділити наступні заходи щодо оптимізації витрат підприємства: підвищення ефективності використання ресурсів; впровадження новітніх ресурсозберігаючих технологій; скорочення адміністративно-управлінських витрат; ліквідація непродуктивних витрат та втрат; чітке дотримання фінансової дисципліни; використання альтернативних методів зниження витрат.

Література

1. Бойко В. М. Ефективне використання виробничих ресурсів – основа зниження собівартості продукції / В. М. Бойко, І. І. Костецький // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 10. – С. 205-208.
2. Косинська О. В. Оптимізація витрат як засіб підвищення прибутковості підприємств / О. В. Косинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 7 – С. 106-109.
3. Непочатенко О. О. Фінанси підприємств : підручник / О. О. Непочатенко, Н. Ю. Мельничук. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 504 с.

ФОРМУВАННЯ ДІЄВОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ

Стимулювання відіграє величезну роль в організації діяльності підприємства чи організації, так як воно спрямоване на активізацію працівника до ефективної і продуктивної праці, яка не тільки покриває витрати роботодавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, а й дозволяє отримати певний додатковий прибуток. Отриманий прибуток розподіляється не тільки на роботодавця, а й використовується на виплату податків у державний і місцевий бюджети, на розширення виробництва. Таким чином, стимулювання персоналу не є приватною справою конкретного підприємства чи організації, а грає важливу роль в економічному розвитку країни.

Відносини між керівництвом і персоналом підприємства є досить неоднозначними, оскільки для керівництва важливо отримати максимальний прибуток та займати лідируючі позиції на ринку, а от персонал підприємства зацікавлений в максимальній винагороді за невеликий обсяг виконаних робіт.

Тому, виникає суперечність між керівництвом підприємства та його працівниками. За таких умов, потрібно знайти компроміс, який може подолати суперечності при досягненні поставленої мети діяльності підприємства і створити умови для максимізації прибутку. Таким інструментом на підприємстві може бути система стимулювання праці, яка призводить до максимального задоволення потреб обох сторін. Таким чином, створення ефективної системи стимулювання персоналу до ефективної праці є одним із найбільш актуальних питань сьогодення.

Проблемам стимулювання та оплати праці присвятили свої наукові роботи відомі вчені минулого та сучасності, однак, проблема сучасних мотиваційних процесів, особливостей формування форм, методів і техніки стимулювання праці, що створює у працівників відчуття відповідальності й успіху за виконану роботу, залишається малодослідженою.

В сучасній літературі розрізняють чотири основні форми стимулів: примусові заходи; матеріальне заохочення; моральне заохочення; самоствердження. Разом з тим, найважливішою умовою досягнення значного кадрового потенціалу організації є зацікавленість усіх категорій працівників у високій якості (ефективності) праці. У зв'язку з цим виникає необхідність у вирішенні двох основних проблем: що розуміти під високою якістю праці, і якими засобами можна викликати зацікавленість працівника до високої якості праці. Висока якість праці кожного працівника повинна забезпечувати необхідне перевищення внеску його в дохід організації над

витратами на оплату праці. Показники ефективності трудової діяльності повинні бути пов'язані із системою стимулювання, щоб забезпечити стійкий інтерес працівника в ефективності функціонування організації. Друга проблема – це засоби стимулювання високої якості (ефективності) праці. З розвитком соціальних відносин у суспільстві змінюються й потреби персоналу підприємства. Вимогою формування систем стимулювання є їх відповідність продуктивним силам і суспільним відносинам. Тільки в цьому випадку можна очікувати позитивного результату в роботі персоналу підприємства. Вчасно помітити зміни в продуктивних силах й суспільних відносинах і почати відповідні зміни в системах стимулювання – одна з найважливіших умов їх ефективного впливу на виробництво, економічні та соціальні показники діяльності підприємств. Таким чином, стимулювання це вплив на працівника за допомогою певних факторів, що прямо залежать від потреб, які має людина. До таких факторів можна віднести певний матеріальний об'єкт, створені умови праці чи окрему ситуацію, що склалася на підприємстві. Завданням керівництва підприємства є створення відповідних умов для розкриття потенціалу працівників що зумовило б виникнення стійкої потреби в напруженій і результативній праці. При цьому керівництво повинно враховувати конкретні ситуації, що слугують стимулами в процесі праці, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети, амбіції. За результатами проведеного дослідження можна зробити певні висновки. По-перше, ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання вміло налагодженого механізму стимулювання праці персоналу. По-друге, при побудові ефективної системи стимулів праці доцільно спиратися на такі принципи, як: першочергово необхідно виявити матеріальні та нематеріальні потреби працівників, що можуть прямо впливати на результативність їхньої роботи; надані матеріальні стимули повинні бути економічно виправданими; система стимулів повинна бути зрозумілою співробітникам і кожен співробітник повинен володіти інформацією за що йому зарахований або не зарахований той чи інший стимул.

Література

1. Вознюк А. М. Особливості застосування форм і методів стимулювання персоналу промислового підприємства / А. М. Вознюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Venu/2009_1/11.pdf.
2. Грінко І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами / І. М. Грінко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf.
3. Радько С. Г. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом : навч. посібник. / Радько С. Г. – СПб. : «Просвітництво», 2007. – 318 с.
4. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С.45 – 51.
5. Слинков В. Н. Мотивація, стимулювання і оплата праці: практичні рекомендації / В. Н. Слинков. – К.: КНТ, 2008. – 336 с.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Стан фінансового забезпечення розвитку людських ресурсів (далі, РЛР) на підприємствах України в цілому та харчової промисловості зокрема протягом останніх десяти років є вкрай низьким у зв'язку з систематичними економічними та політичними кризами, що негативно відображається на його якості, ефективності та ступені покриття.

Спостерігається ряд протиріч, найгострішим з яким ми вважаємо наступне. Стаття 15 Закону України „Про професійний розвиток працівників” регламентує, що фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел. Поряд з тим, професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб.

У той же час, стаття 2 цього ж Закону визначає, що державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами: доступності працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників. Таким чином, на нашу думку, в сучасних умовах спостерігається дисбаланс між обмеженими фінансовими ресурсами підприємств, значними витратами, які воно прагне мінімізувати та високими вимогами до ефективного процесу РЛР з боку держави, для реалізації яких необхідні значні кошти.

Для ілюстрації існуючих тенденцій у вітчизняній сфері РЛР на підприємствах розглянемо результати останніх опитувань „HR прогнози 2016” та „HR прогнози 2015”, проведених у грудні 2015 та у жовтні 2014 року відповідно дослідницько-аналітичною компанією „Амплуа”. У першому взяли участь 207 компаній, зокрема, 62% респондентів – українські підприємства, 38% - українські відділення закордонних компаній [2, с.2]. у другому- 198 компаній, зокрема, 58% респондентів – українські підприємства, у той час як 42% - українські відділення закордонних компаній [1, с.2]. Отже, у 2015 році майже половина опитаних компаній (48%) очікувала скорочення як HR бюджету в середньому на 20%, так і бюджету на навчання та розвиток людських ресурсів (43% респондентів в середньому на 30%) за рахунок скорочення розмірів компенсаційних пакетів співробітників та часткової відмови від послуг зовнішніх провайдерів [1, с.2]. Лише 20% респондентів у 2015 році очікували

зростання бюджету з РЛР у середньому на 15%. [1, с.3]. У 2016 році 64% опитаних компаній запланували зростання HR бюджету вцілому, а значить і з РЛР зокрема, у той час як 17% респондентів очікують на відповідне скорочення [2, с.2].

При підготовці бюджету на 2015 рік 88% опитаних компаній не закладали зростання закупівельної вартості одного тренінг-дня у корпоративному форматі у зовнішнього провайдера. Зокрема, 64% респондентів очікували, що вона не зміниться, а чверть (24%) прогнозували її зниження [1, с.2-3]. І тільки 12% респондентів планували збільшення вартості тренінг-дня у середньому на 10% у 2015 році для окремих категорій персоналу, зокрема, топ-менеджменту та ключових співробітників. У 2016 році 58% опитаних компаній також не планують змінення вартості одного тренінг-дня, зростання очікують лише 37% [2, с.2].

Що стосується заробітної плати HR співробітників вцілому (та фахівців з РЛР зокрема), у 2016 році 62% опитаних компаній планують її збільшити, у той час як 7% - зменшувати [2, с.2].

Ми розвинули ідеї Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки та виділили ряд найбільш гострих економічних проблем, суперечностей, чинників-блокаторів, які стримують РЛР на вітчизняних підприємствах взагалі та харчової промисловості зокрема [3; с.8]. До них належать:

- скорочення бюджетів усіх рівнів (організаційних, державних та особистих) вцілому, а значить і на професійний РЛР зокрема;
- відсутність цілісної системи ефективних соціально-економічних стимулів у всіх учасників системи РЛР як на самих підприємствах, так і у навчальних закладах;
- наявність у системі РЛР на підприємствах фактів неефективного та нецільового фінансового менеджменту;
- слабка мотивація суспільства та бізнесу до інвестування у РЛР на підприємствах через його низьку суспільну значущість;
- висока вартість першочергових капіталовкладень в систему РЛР;
- низька короткострокова ефективність процесів РЛР на підприємствах.

Розвиваючи ідеї Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки, ми систематизували основні напрями удосконалення фінансового забезпечення розвитку РЛР на вітчизняних підприємствах вцілому та харчової промисловості зокрема [3, с.29-31]. У першу чергу, необхідно терміново розробити ефективні механізми фінансово-економічного забезпечення системи РЛР на підприємствах, зокрема, стимулювання та заохочення бізнесу, роботодавців, фізичних і юридичних осіб до участі у цьому процесі через пільгове оподаткування, відстрочки у разі спрямування фінансових та матеріально-технічних активів на розвиток окремого навчального закладу тощо. Значну увагу слід приділити формуванню сучасної системи оплати та стимулювання праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. Необхідно реалізувати

багатоканальне фінансування освіти через запровадження системи субсидій, грантів, кредитів тощо, їх оптимальну комбінацію у розрізі категорій отримувачів цих коштів. Потребують спрощення процедури проведення тендерів на закупівлю послуг з РЛР. Необхідно втілення в практику ефективних моделей фінансового менеджменту. Доцільно забезпечення переоснащення матеріально-технічної бази вищих та професійно-технічних навчальних закладів через цільове фінансування.

Література

1. HR прогнозы 2015. Исследовательско-аналитическая компания „Амплуа” [Электронный ресурс] // Тренинги в Украине: электронный портал. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры "Формула Успеха", 2006-2015]. – Режим доступа к ресурсу: http://trainings.ua/media/files/HR%20prognozyi%202015%20Ukraine%20__.pdf (дата обращения 10.04.2016 г.). – Название с экрана.
2. HR прогнозы 2016. Исследовательско-аналитическая компания „Амплуа” [Электронный ресурс] // Тренинги в Украине: электронный портал. – Электронные данные. – [Центр Развития Карьеры "Формула Успеха", 2006-2016]. – Режим доступа к ресурсу: <http://trainings.ua/article/7804.html> (дата обращения 15.04.2016 г.). – Название с экрана.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf (дата звернення 19.04.2016 г.). – Назва з екрану.
4. Закон України „Про професійний розвиток працівників”. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення 20.04.2016 г.). – Назва з екрану.

Казак С.М., студ. гр. ФК-15-1м, Котенко Т.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ЕКОНОМІЧНІ ОЗНАКИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансова стратегія — це довгострокова програма розвитку та діяльності малого підприємства. Фінансова стратегія вирішує завдання, які дають можливість визначити фінансову стійкість малого підприємства в ринкових умовах господарювання. Фінансова стратегія — основа для вибору альтернативи, яка зумовлює напрямки організації фінансових відносин як поза межами, так і всередині малого підприємства. Фінансові стратегії розробляють у формі плану або програми фінансового розвитку малого підприємства з урахуванням певних змін у структурі капіталу та формування необхідних фінансових ресурсів для досягнення розроблених стратегій зростання та підвищення конкурентних переваг малого підприємства.

Проблема вибору фінансової стратегії діяльності підприємства є актуальною у зв'язку з необхідністю прийняття рішень в ринкових умовах. Тут основна увага приділяється оцінці поточного стану суб'єкта господарської діяльності. Пріоритетними у даному напрямку досліджень є обґрунтований прогноз напрямків розвитку підприємства, вироблення конкретних рекомендацій для недопущення можливих помилок і прорахунків та констатування фактичного стану справ. Перш за все, потрібно визначити фінансову стратегію діяльності, як рекомендацію відносного зміни фінансово-господарського стану в довгостроковій перспективі на базі кількісних характеристик фактичного фінансово-господарського стану в поточному і наступних періодах.

Актуальність розробки фінансової стратегії підприємства визначається рядом умов. Найважливішим із таких умов є інтенсивність змін факторів зовнішнього фінансового середовища. Висока динаміка основних макроекономічних показників, пов'язаних з фінансовою діяльністю підприємств, темпи технологічного прогресу, часті коливання кон'юнктури фінансового ринку, непостійність державної економічної політики і форм регулювання фінансової діяльності не дозволяють ефективно управляти фінансами підприємства на основі лише раніше накопиченого досвіду і традиційних методів фінансового менеджменту.

Вироблення стратегії розвитку підприємства забезпечує ефективний розподіл і використання всіх ресурсів: матеріальних, фінансових, трудових, землі і технологій і на цій основі - стійке положення підприємства на ринку в конкурентному середовищі.

Розрізняють генеральну фінансову стратегію, оперативну фінансову стратегію і стратегію виконання окремих стратегічних завдань, іншими словами - досягнення приватних стратегічних цілей.

Генеральною фінансовою стратегією називають фінансову стратегію, визначальну діяльність підприємства. Наприклад, взаємовідносини з бюджетами всіх рівнів, утворення та використання доходу підприємства, потреби у фінансових ресурсах і джерелах їх формування на рік.

Оперативна фінансова стратегія - це стратегія поточного маневрування фінансовими ресурсами, тобто стратегія контролю за витрачанням коштів та мобілізацією внутрішніх резервів, що особливо актуально в сучасних умовах економічної нестабільності; розробляється на квартал, місяць.

Такий підхід створює можливість передбачити всі майбутні в планований період обороти за грошовими надходженнями та видатками. Нормальним положенням вважається рівність витрат і доходів або невелике перевищення доходів над витратами.

Стратегія досягнення приватних цілей полягає в умілому виконанні фінансових операцій, спрямованих на забезпечення реалізації головної стратегічної мети. [1]

Отже, фінансова стратегія компанії - це генеральний план дій по своєчасному забезпеченню підприємства фінансовими ресурсами

(грошовими коштами) і за їх ефективному використанню з метою капіталізації компанії.

Грамотно побудована фінансова стратегія підприємства (компанії, галузі) дозволяє не тільки забезпечити підприємство фінансовими ресурсами та оптимізувати ризики, але й визначити пакет стратегічних цілей для подальшого ефективного розвитку підприємства.

Фінансова стратегія підприємства охоплює всі сторони діяльності підприємства, в тому числі оптимізацію основних та оборотних коштів, розподіл прибутку, безготівкові розрахунки, податкову і цінову політику, політику в галузі цінних паперів.

Розробка фінансової стратегії - це частина загальної стратегії економічного розвитку, в силу чого вона повинна узгоджуватися з її цілями і напрямками. У свою чергу, фінансова стратегія справляє суттєвий вплив на загальну економічну стратегію підприємства, оскільки зміна ситуації на макрорівні та на фінансовому ринку є причиною коригування не тільки фінансової, але і загальної стратегії розвитку підприємства. [1]

Таким чином, успішна фінансова діяльність підприємства обумовлена як своєчасними та правильними рішеннями вищого менеджменту в поточній роботі, так і в питаннях стратегії, яка повинна розроблятися не тільки на основі внутрішніх умов підприємства, але і з урахуванням впливу існуючої фінансової системи, що склалася в Україні на даному етапі.

Література

1. Ковальова А.М. Фінанси. - М.: Фінанси і статистика, 2005. - 384с.
2. Буряк Л.Д. Фінансовий менеджмент у малому бізнесі: Навч. посібник. К.: КНЕУ. - 2007, 432 с.
3. Малий бізнес та підприємництво в ринкових умовах господарювання: Навчальний посібник./ Вороніна Л.І. та н. – К.: Вид-во Європ. у-ту, 2004. 306 с.
4. Котенко Т.М. Основні засади ефективного функціонування фінансового менеджменту в сучасних умовах // Збірник праць молодих науковців КНТУ. – Вип.1. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – С.452-454

Катюжанська Л.Ю., студ. гр. ЕП-15м
Науковий керівник: к.е.н., доц. Харченко І.В.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ТЕНДЕРНЕ ІНТЕРНЕТ ЦІНОУТВОРЕННЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ДЛЯ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Ідея даної статті виникла при проведенні стратегічного аналізу конкретного підприємства - ПАТ «Гайворонського тепловозоремонтного заводу». За його результатами можна було б вважати, що підприємство повинно мати добрий стратегічний і фінансовий стан. Підприємства

тепловозоремонтної галузі працюють в досить сприятливому конкурентному становищі, тому що виготовляє конкурентоспроможну продукцію.

Досліджуване підприємство забезпечує необхідними запасними частинами галузь залізничного транспорту України, а її важливість для економіки не потребує доведення, адже підприємства тепловозоремонтної галузі забезпечують функціонування залізничної системи України.

Залізнична галузь незалежної України щорічно забезпечує перевезення понад 300 млн. т. вантажів та біля 500 млн. чоловік.

Розмір ринку тепловозоремонтної галузі становить 1420,980 млн. грн. Стадія життєвого циклу галузі - стагнація і спад, викликана загальною ситуацією в економіці України. Але зростання економіки в цілому викличе зростання замовлень для залізниці. В галузі відбувається інтеграція назад. Підприємства даної галузі виготовляють комплектуючі для проведення ремонтів та будування власних вагонів та локомотивів.

Такі умови роботи зазвичай повинні були б забезпечити добре фінансове становище підприємства. Насправді ж ситуація протилежна. На нашу думку, це відбувається тому, що підприємство продає свою конкурентоспроможну продукцію не кінцевому споживачу, а фірмі-«прокладці» вдвічі дешевше, ніж вона (фірма-«прокладка») продає нашу продукцію, абсолютно без будь-якого доопрацювання кінцевому споживачу. Щоб уявити обсяг тіньових грошових потоків, скажемо, що кінцевий споживач купує продукцію за 34100 грн., а підприємство-виробник реалізує за 18200 грн.

Зауважимо, що виготовлення великих зубчатих коліс потребує застосування дорогого та складного технологічного процесу, зокрема використання термічних операцій і застосування якісних матеріалів.

Тому зрозуміло, що виробнича собівартість продукції буде високою, а рентабельність - незначною. Загальна рентабельність підприємства у звітному періоді становить 1,98% при невисокому рівні заробітної плати.

Реалізація продукції за справедливою ціною дозволила б підприємству мати кваліфікований досвідчений персонал, удосконалювати техніку і технологію, сплачувати податки в значно більших розмірах, що в цілому сприяло б розвитку економіки України. Насправді ж, на підприємство чиниться корупційний тиск, воно не може вийти самостійно на тендерні торги по постачанню комплектуючих для залізниці. Це є наслідком того, що:

- відбувається криміналізація стосунків між державним установами і бізнесом, розподілення між кланами найприбутковіших секторів економіки України;

- розвивається нечесна конкуренція через те, що різні підприємства мають різні пільги та підтримку з боку держави. Це створює суттєві перешкоди для нормальної та ефективної роботи підприємств;

- існуюча система державного регулювання діяльності залізничного транспорту недостатньо ефективна: в залізничному транспорті, на відміну

від галузі будівництва, відсутнє правове регулювання тендерного ціноутворення;

- сполучення функцій господарської діяльності й державного регулювання в одному галузевому органі державного керування стримує розвиток ринкових відносин у галузі й перешкоджає розвитку конкурентного середовища;

- корумпованість державного апарату управління;

- інші.

Таким чином основним фактором, що впливає на діяльність досліджуваного підприємства є корупція.

За даними ЗМІ подібні проблеми характерні багатьом підприємствам галузей економіки України.

Тому ми пропонуємо запровадження тендерного Інтернет ціноутворення для забезпечення роботи державних підприємств.

Основним завданням має бути подолання корупції як явища та знищення корупційних схем, що пронизують галузь машинобудування. А також поширення та стимулювання розвитку проведення тендерних торгів за допомогою Інтернет мережі.

Основну роль у цих перетворення повинна відіграти держава.

Література

1. Барановський О.І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): монографія / О.І. Барановський. — К.: Київ.нац.торг-екон.ун-т, 2004. — 759 с.
2. Васильців Т.Г. Чинники та джерела загроз економічній безпеці підприємства / Т.Г. Васильків, М.Б. Пасічник // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. — 2008. — Вип. 18.10. — С. 128-135.
3. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / [В.Л. Ортинський, І.С. Керницький, З.Б. Живко та ін.]. — К.: Правова єдність, 2009. — 544 с.
4. Калина А.В. Економіка підприємства: Навч. посібник / А.В. Калина, А.А. Котвицький, О.З. Стожок. — К.: Знання України, 2007. — 324 с.
5. Кириченко О.А. Методологічні основи економічної безпеки суб'єктів господарювання в трансформаційній економіці / О.А. Кириченко, Ю.Г. Кім // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 12. — С. 53-65.

Кашатіна Т.В., студ. гр. АГ-13-1

Науковий керівник: к.е.н., доц. Збаржєвецька Л.Д.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СТАН ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Світовий досвід показує, що значних успіхів у аграрному секторі досягають господарства, що мають високотехнологічні системи інженерно-

технічного обслуговування. На сучасному етапі розвитку аграрного виробництва визначальне значення належить оновленню матеріально-ресурсного потенціалу, створенню умов для техніко-технологічного забезпечення відтворювального процесу на засадах застосування новітніх технічних засобів. Сьогодні аграрний ресурсний потенціал країни не лише за своїм рівнем, а й за якістю і співвідношенням наявних ресурсів не відповідає мінімально необхідним технологічним вимогам.

Питання технічного забезпечення аграрного виробництва на основі інноваційно-інвестиційного розвитку досліджуються у працях вчених Білоуська Я.К., Володіна С.А., Зубця М.В., Кісіля М.І., Кравчука В.І., Левитського І.С., Лобаса М.І., Марченко В.В., Музики П.А., Саблука П.Т., Сайка В.Р., Ситника В.П., Ходаківського Є.І. та ін.

Основними сільськогосподарськими машинами аграрні підприємства забезпечені лише на 45-65%, понад 90% з яких вже відпрацювали свій амортизаційний строк. Через технічні несправності та фізичне зношення щорічно не використовується четверта частина тракторів і комбайнів. Система технічного сервісу практично зруйнована.

Технічне оснащення аграрного виробництва на рівні технологічної потреби дозволяє якісно, швидко, в повному обсязі виконувати всі технологічні процеси й операції та виробляти продукцію з оптимальними витратами праці і коштів [1].

Нині матеріально-технічна база перебуває в критичному стані щодо рівня забезпечення потреби у сільськогосподарських машинах і знаряддях.

Проаналізувавши наявність техніки сільськогосподарських підприємств, можна зазначити, що їх кількість з кожним роком зменшується, при чому за всіма видами техніки (таблиця 1).

Таблиця 1

Динаміка забезпеченості основними видами техніки на сільськогосподарських підприємствах за 2005-2012 роки, тис. од.

Техніка	Роки					Відхилення, тис. шт. (+,-)				Темп приросту, %			
	2005	2009	2010	2011	2012	2009-2005	2010-2009	2011-2010	2012-2011	2009-2005	2010-2009	2011-2010	2012-2011
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Трактори	216,9	168,6	151,4	147,2	150,1	-48,3	-17,2	-4,2	2,9	-22,7	-10,2	-2,77	1,97
Зернозбиральні комбайни	47,2	36,8	32,8	32,1	32	-10,4	-4	-0,7	-0,1	-22	-10,9	-2,1	-0,3
Кукурудзозбиральні комбайни	4,8	2,9	2,5	2,3	2,1	-1,9	-0,4	-0,2	-0,2	-39,5	-13,8	-8	-8,7
Картоплезбиральні комбайни	1,9	1,3	1,7	1,7	1,6	-0,6	-0,4	0	-0,1	-31,6	-30,8	0	-5,9
Бурякозбиральні машини	8,5	5,1	4,2	3,8	3,6	-3,4	-0,9	-0,4	-0,2	-0,4	-17,6	-9,5	-5,3
Вантажні автомобілі	201	160	145	127	104,4	-41	-15	-18	-22,6	-20,4	-9,4	-12,4	-17,8
Льонозбиральні комбайни	1,0	0,6	0,5	0,4	0,3	-0,4	-0,1	-0,1	-0,1	-40	-16,7	-20	-25

В результаті зниження оснащеності технічними засобами, коли понад 25% з них не бере участі у виконанні виробничих процесів з огляду на їх несправність, постійно скорочуються посівні площі та, як наслідок не виконуються численні технологічні операції і процеси, що призводить до зниження урожайності сільськогосподарських культур.

Кількісне зменшення машинно-тракторного парку призводить до збільшення навантаження на техніку та строків виконання механізованих робіт [3].

Здійснення комплексної механізації аграрного виробництва потребує детального опрацювання технологічних процесів з урахуванням регіональних особливостей виробництва кожного виду сільськогосподарської продукції.

Зважаючи на різке зниження родючості ґрунту, новостворювані технічні засоби не повинні перевищувати оптимальні параметри техногенного навантаження на ґрунтовий покрив, що призводить до надмірного ущільнення або пошкодження поверхневого родючого шару. При цьому необхідно прагнути до забезпечення пропорційного поєднання силових і робочих машин, спрямованого на раціональне завантаження їх виробничих потужностей [1].

Отже, першочерговим завданням держави є створення умов, що забезпечать значне підвищення темпів відтворення технічного потенціалу аграрного виробництва, доведення технічного оснащення до рівня технологічної потреби [2].

Невід'ємною складовою формування й розвитку технічної політики є створення інфраструктури ринку техніки і технічних послуг, організація мережі регіональних фірмових торговельно-технічних центрів, дилерсько-сервісних підприємств, прокатних пунктів, фірмових магазинів із реалізації технічних засобів і запасних частин. Тут важливу роль мають відіграти машинобудівні заводи та машинотехнологічні об'єднання. В організації відновлення працездатності техніки, яка має високий рівень технічного зносу, особливого значення набуває створення надійної служби технічного сервісу.

Література

1. Андрійчук В.Г., Зубець М.В. Юрчишин В.В. Сучасна аграрна політика: проблемні аспекти. – К.: Аграрна наука, 2010. – 140 с.
2. Ревенко М. Удосконалення державного регулювання розвитку аграрного сектору економіки // Економіка України. – 2011. – №12. – С.51-55.
3. Юрчишин В. До аналізу причин і наслідків занепаду сільського господарства // Економіка України. – 2010. – №2. – С.54-62.
4. <http://ukrstat.gov.ua> – офіційний сайт Державного комітету статистики.

РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА У ПІДВИЩЕННІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Основою збільшення виробництва продукції і підвищення матеріального добробуту населення є раціональне використання ресурсів праці, які є головною складовою частиною продуктивних сил та вирішальним фактором виробництва. Тому праця, поряд із засобами виробництва і землею є необхідним виробничим фактором (ресурсом) в усіх галузях економіки.

Нині сільське господарство залишається на найнижчому рівні щодо оплати праці найманих працівників серед усіх галузей економіки України.

Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, низький рівень підготовки і перепідготовки кадрів, зниження доходів сільського населення стали головними причинами зниження інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом.

З розвитком госпрозрахункових і ринкових відносин виникає потреба в новій методиці заохочення людей до високопродуктивної праці, спрямованої на досягнення поставлених цілей. Основною формою стимулювання працівників підприємства є заробітна плата, яка характеризує оцінку вкладу працівника у результати діяльності трудового колективу та задовольняє його за абсолютною величиною і повинні правильно співвідноситись з рівнем оплати інших працівників підприємства.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який відповідав інтересам різних категорій працівників та в кінцевому підсумку забезпечував підвищення ефективності аграрної праці.

Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Характерною особливістю аграрного виробництва також є те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно

одержувати різну оплату. Всі ці фактори слід враховувати при організації системи стимулювання та оплати праці.

Стимулювання працівників до ефективної праці не може бути дієвим без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства, і, як правило, головним чином реалізується тільки економічними методами, зокрема шляхом виплати заробітної плати та преміювання працівників.

Виходячи із сучасних практичних уявлень щодо категорії стимулювання праці, виявлено, що домінуючим видом на сьогодні є матеріальне стимулювання, яке є найбільш ефективним за умови, що його питома вага перебуває в оптимальному співвідношенні з основною заробітною платою. У сучасних умовах пріоритетним стимулом до праці є підвищення її оплати до рівня, здатного забезпечити нормальні умови життєдіяльності селянина та його сім'ї. Справедлива оплата праці, є могутнім стимулюючим засобом підвищення ефективності всього сільськогосподарського виробництва.

Ефективним інструментом матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств є додаткова оплата за перевиконання сезонних завдань або змінних норм продуктивності за підвищеними розцінками. Також доцільним є стимулювання працівників за виконання сезонних завдань у визначений термін

Для ефективного формування дієвої системи стимулювання праці на підприємстві повинні створюватись відповідні умови: надання провідним фахівцям права власності, впровадження демократичних засад управління, пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних, молодих і висококваліфікованих фахівців, забезпечення сприятливого внутрішнього і зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації.

В результаті підвищення ролі стимулювання та мотивації праці зростає ефективність виробництва, матеріальний добробут селянина, формується база розширеного відтворення трудового потенціалу села. В трудовому колективі утверджується соціально-психологічний клімат, що сприяє зміцненню не тільки морального, а й фізичного здоров'я працюючих.

Отже, соціально-економічною основою поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є стимулювання праці.

Література

1. Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері / Бондаревська К. В. // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХП». – 2012 . – № 56(962). – С. 20–28.
2. Збаржевецька Л.Д. Оплата праці як один з основних факторів забезпечення високої якості життя персоналу підприємства // Економічні науки: Зб. наук. пр. вип. 19. Ч 2. – Кіровоград. – 2011. – С. 196-202.

ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКИХ РІШЕНЬ

Відсоток новостворених підприємств, які працюють на Україні більше трьох років залишається незначним [1]. Тому доцільним є дослідження і використання досвіду ефективних методів господарювання розвинених країн [2, 3].

Персонал є особливим ресурсом, який за рахунок використання творчого потенціалу може забезпечити стабільне одержання прибутку і підвищення конкурентоспроможності продукції шляхом інноваційного розвитку. Для цього на підприємствах повинні функціонувати відповідні механізми стимулювання творчої ініціативи та впровадження нових ідей. Одною з причин нестабільності, відсутності розвитку і краху бізнесу, є спотворені відносини між керівником і співробітником, так званий, “людський чинник” [4]. Пошук ефективних методів мотивації є актуальною задачею. Пропозиції по мотивації співробітників євро-американських бізнес-тренерів часто не придатні в нашому середовищі, оскільки менталітет наших середньостатистичних робітників має серйозні відмінності від менталітету європейців і американців. Так у багатьох європейських країнах і Америці можна відзначити, що: 1) дисципліна і підпорядкування керівнику природні; 2) доповіді на колегу є нормою; 3) співробітник працює не для хорошої думки про нього в колективі, а для заробітку, а хороша думка автоматично складається про колег, які уміють заробляти (хорошою людиною є людина з грошима).

Менталітет наших засновників бізнесу часто такий, що сам спотворює відносини зі своїм колективом. Керівник, проявляючи супер-людські якості: прагне бути добрим, мати дружні відносини та створити сімейну атмосферу в колективі, намагається виховати і змінити співробітника, сподівається, що відношення співробітників до бізнесу таке, як і в нього, чекає, що співробітники самі почнуть проявляти ініціативу і вирішувати виробничі питання, уникає звільнень і тримає ключових співробітників, спотворює свідомість співробітника. Практика показує, що мотивація грошима (як працюєш, так і заробляєш) лише тимчасово підвищує ініціативність і продуктивність праці. Мотивація продукцією, ідеями, перспективами пізніше приводить до розчарування. Мотивація лояльним ставленням викликає зниження дисципліни і очікування ще більшого заохочення. Сучасні тренінги по згуртуванню колективу, раціональному використанню часу, встановленню цілей і роз’ясненню їх працівникам дає незначні покращення [4].

Значний інтерес являє досвід підприємств Японії, де забезпечується висока якість і на сто співробітників в рік вноситься і реалізується 90-99

раціоналізаторських пропозицій. Кожен співробітник приймає активну участь в процесі, бачить користь своїх пропозицій, та як його пропозиції впроваджуються, переживає радість від виготовленого продукту. І він хоче продовжувати приймати участь в цьому, тут його поважають, цінують, і це важливо для людини [5, 6].

У нас ініціатива йде зверху вниз, а там – знизу вгору впровадженням запропонованих співробітниками корисних пропозицій. Саме безпосередній виконавець знає найкраще, як виправити або поліпшити процес, а не той, хто не знає суті процесу. Саме такий підхід дозволить виправити ситуацію, коли керівник вирішує завдання і ситуації, а співробітники чекають вказівок, не проявляючи активності. Потрібно навчити співробітників, щоб вони думали і вирішували, що де виправити і поліпшити і самі це втілювали і несли відповідальність в бізнесі підприємства.

Задача керівника – це вирішення стратегічних питань, побудова довгострокової перспективи, а завдання підлеглих полягає в тому, щоб знайти, як цю перспективу реалізувати. Обов'язки керівника на підприємстві, де ефективні відносини керівника і колективу, в керуванні, а не виконанні завдань: керівник будує довгострокову перспективу; ставить завдання; вибирає із запропонованого підлеглими те, що відповідає планам компанії; розподіляє обов'язки і відповідальність; контролює виконання в строк і якість робіт. Керівник повинен почати навчання своїх замів, озвучивши на зборах питання або плани на майбутнє. Починаючи з одного питання, визначити завдання або проблему, запропонувати висловити свою думку особисто кожному, і, вислухавши всі думки із запропонованого питання, запропонувати дати пропозиції, по вирішенню, вибирати із пропозицій те, що співпадає з планами і відповідає перспективі, призначити відповідальним за виконання ініціатора, якщо йому потрібна чиясь допомога, дати вказівку, визначити терміни реалізації завдання, призначити час звіту про виконання завдання.

Відповідно, по всіх питаннях робота відбувається за принципом: керівник стимулює співробітників до активної участі, знає, що відбувається в колективі і на підприємстві, делегує повноваження в думаючі руки, у людей з'явиться відчуття їх важливості, відбувається ріст думаючих і ефективних керівників, які почнуть управляти своїми співробітниками, використовуючи цей же принцип.

Переваги і перспективи реалізації зазначеного способу мотивації та управління персоналом: 1) формування робочої атмосфери в колективі, і спрямування всіх до визначеної спільної мети; 2) згуртування колективу, підприємство стає єдиним організмом; 3) підвищення ефективності планування; 4) звільнення часу керівника на аналіз і планування; 5) підвищення ефективності в колективі, звільнення часу і сил для подальшого розвитку; 6) рух ініціативи в колективі знизу вгору. Задача засновника бізнесу не тільки виділити робоче місце, а визначити задачу і поставити план, який працівник повинен прагнути виконати.

Література

1. Україна у цифрах 2014. Статистичний збірник / За редакц. І.М. Жук. – Київ 2015. – 239 с. ISBN 978-966-8459-51-1.
2. Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон. Управление проектами: Практическое руководство / Пер. с англ. – М.: Издательство “Дело и Сервис”, 2003. – 528с.
3. Чейз Р. Б., Эквилайн Н. Дж., Якобс Р. Ф. Производственный и операционный менеджмент: Пер. с англ. — 8-е изд. — М.: Вильямс, 2001. — 704 с.
4. 11 ошибок мотивации сотрудников. Школа бизнеса / [Электронный ресурс]. – Режим доступа - [http:// www. go-nim.ru](http://www.go-nim.ru)
5. Синица Л.М. Организация производства: Учеб. пособие. – Мн.: УП “ИВЦ Минфина”, 2003. – 512 с.
6. Родченко В. В. Международный менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд., – К.: МАУП, 2002. – 240 с.

Максакова Ю., курсант, Козир І.С., ст. викл.
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ

Прямуювання української економіки до європейського та світового ринку, підвищення відкритості національного ринку для іноземних продавців призводить до зростання обсягів закордонних товарів, що не завжди позитивно впливає на українську економіку та національних товаровиробників. В свою чергу, українські компанії мають використати можливості виходу на зовнішні ринки, забезпечивши гідний рівень конкурентоспроможності продуктів та послуг.

Можливість компанії конкурувати на визначеному товарному ринку безпосередньо залежить від конкурентоспроможності товару і сполучення інших засобів діяльності фірми, яким надають перевагу в умовах конкурентної боротьби.

Конкурентоспроможність товару – це сукупність характеристик продукту і супутніх його продажу і споживання послуг, які відрізняють його від аналогічних продуктів за ступенем задоволення потреб споживача, за рівнем витрат на його придбання та експлуатацію. Іншими словами це здатність товару відповідати очікуванням споживачів і його здатність бути проданим.

Забезпечення конкурентоспроможності продукції передбачає необхідність її кількісної оцінки, яка може бути отримана різними як аналітичними, так і графічними методами. В результаті оцінки конкурентоспроможності продукції виробником можуть бути прийняті наступні шляхи підвищення конкурентоспроможності продукту:

- 1) зміна складу, структури застосовуваних матеріалів (сировини,

напівфабрикатів), комплектуючих виробів та / або конструкції продукції;

2) зміна порядку проектування продукції;

3) зміна технології виготовлення продукції; методів випробувань, системи контролю якості виготовлення, зберігання, пакування, транспортування та монтажу;

4) зміна цін на продукцію, цін на послуги, по обслуговуванню і ремонту, і цін на запасні частини;

5) зміна порядку реалізації продукції на ринку;

6) зміна структури і розміру інвестиції в розробку, виробництво і збут продукції;

7) зміна структури та обсягів коопераційних поставок при виробництві продукції та цін на комплектуючі вироби і складу обраних постачальників;

8) зміна системи стимулювання постачальників;

9) зміна структури імпорту і видів імпортованої продукції [1].

Основний внесок у вивчення і визначення конкурентоспроможності вніс Майкл Портер, який визначив конкурентоспроможність як "... визначене сукупністю факторів положення товаровиробника на внутрішніх і зовнішніх ринках, віддзеркалене через сукупність показників" [4].

Основні фактори, які впливають на конкурентоспроможність підприємства, умовно можна розділити на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів відносять: політичну обстановку в державі, законодавчу базу, економічні зв'язки, наявність конкурентів, розміщення виробничих сил, наявність сировинних ресурсів, загальний рівень техніки та технологій, систему управління промисловістю, концентрацію виробництв. Внутрішніми факторами є: система та методи управління фірмою, рівень технологій процесу виробництва, рівень організації процесу виробництва, система довгострокового планування, орієнтація на маркетингову концепцію, інноваційний характер виробництва [2].

Підвищення конкурентоспроможності підприємства забезпечується довгостроковим послідовним процесом пошуку й реалізації управлінських рішень у всіх сферах його діяльності, здійснюваним планомірно, відповідно до обраної стратегії довгострокового розвитку, з урахуванням змін у зовнішньому оточенні та стану засобів самого підприємства, і внесенням відповідних коректив [3].

Серед найефективніших чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах дослідники виділяють інновації, їх впровадження у всі сфери діяльності підприємства – від організації та управління, до дослідження та виробництва продукції.

У високо конкурентному середовищі успіх у боротьбі за частку ринку визначає наявність достовірної інформації, вміння нею користуватися і найвигідніше її використовувати, тому вирішальне значення за таких умов відіграють вміння та здатності персоналу, їх інформованість.

Таким чином, забезпечувати конкурентоспроможність вітчизняних товаровиробників на міжнародному ринку потрібно шляхом розробки

комплексного плану покращення товару, його споживчих властивостей, оптимізації структури послуг продажу та обслуговування, а також використовувати інноваційноорієнтовану концепцію управління, що базується на знаннях та інформованості персоналу.

Література

1. Голубков Е.П. Изучение и завоевание преимуществ в конкурентной борьбе. // Маркетинг в России и за рубежом - 1999. - №2. - С.27-43.
2. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посібник. – К: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
3. Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Фомішин С. В. Світове господарство в умовах глобалізації. - К.: Нікацентр, 2006. 200 с
4. Портер, М. Международная конкуренция; пер. с англ.; под ред. В.Д. Щетинина. - М.: Международные отношения, 1993. - 896 с.

Михайленко С.О., студ. гр. ЕП-15М

Науковий керівник: к.е.н., доц. Журило І.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

За рейтингом конкурентоспроможності Світового економічного форуму за 2015 рік Україна просунулася з тогорічного 76-го на 79-е місце. Проте нині продукція, вироблена значною частиною українських підприємств, через свою невідповідність міжнародним стандартам якості, дійсно не може конкурувати з кращими зарубіжними аналогами і тому не здатна зайняти належне місце на світових ринках збуту. Стає все очевиднішим, що підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції та відповідне створення реального фундаменту міцних міжнародних позицій України не можливе без переходу економіки країни до інноваційної моделі розвитку.

Слід зазначити, що завдяки ініційованим державними структурами заходам у напрямку активізації зусиль з прискорення зростання національної економіки, інноваційна активність вітчизняних підприємств останнім часом зростає, хоч і дуже повільними темпами. Кількість освоєних нових видів техніки поступово збільшуються, проте інноваційні процеси як і раніше мають переважно екстенсивний характер, оскільки нові види продукції освоюються здебільшого шляхом використання наявного обладнання і технологій. Такий тип інноваційного розвитку має досить вузькі межі і практично не здатен підтримувати конкурентоспроможність вітчизняних підприємств протягом тривалого часу.

Інновації потребують великих коштів на науково-технічні розробки, оформлення документації, патентування, створення нових виробничих потужностей.

Це питання неодноразово піднімалося у наукових роботах вітчизняних науковців та економістів-практиків. Проте, не зважаючи на незаперечну актуальність та обґрунтовану необхідність вживання найбільш ефективних заходів у напрямку інноваційного розвитку підприємств України, створення фінансових інститутів, які б стимулювали впровадження наукових розробок у виробництво, на практиці ніяких змін у даному напрямку не спостерігається.

Зарубіжний досвід показує, що як правило, у період економічного спаду переважає «кейсианський» підхід щодо державної економічної політики, який передбачає надзвичайно активне втручання держави в економічне життя суспільства; у період підйому економіки ефективнішою є філософія консерватизму, що віддає перевагу грі ринкових сил.

Проаналізувавши існуючі у світі та в Україні системи фінансової підтримки інноваційної діяльності та передумови вітчизняного інноваційного розвитку, визначимо напрямки стимулювання подальшого інноваційного розвитку економіки:

1. Державі в особі органів законодавчої та виконавчої влади необхідно не лише декларувати, але й виконувати власні рішення. На етапі поглиблення кризи та тривалої стагнації було нереальним ставити питання про пошук відповідних коштів. Але за умови виходу з кризи з'являються можливості здійснення відносно активної фінансової політики з боку держави.

2. Впровадити механізм стратегічного планування розвитку окремих регіонів в контексті стимулювання прийняття рішень щодо залучення інвестицій в економіку регіону. Відповідний документ мав би на меті інформаційне забезпечення місцевих органів влади й інвесторів інформацією про стратегічні орієнтири.

3. Слід організувати роботи консультативної групи для безплатних консультацій підприємств із питань можливих джерел фінансування (гранти міжнародних організацій, додаткова емісія, кредити іноземних банків та міжнародних організацій), широке інформування про це населення та підприємців.

4. Створення біржі інновацій, її інформаційна та фінансова підтримка для організації взаємовигідного співробітництва винахідників та підприємців.

5. Безплатне консультування й допомога в оформленні прав на інтелектуальну власність в Українському патентному відомстві.

6. Розробка системи стимулювання оновлення основних виробничих фондів підприємствами та його фінансування, у тому числі за рахунок пільгового оподаткування.

ЗНАЧЕННЯ ПРОЯВУ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Перспективи досягнення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств стають все більш залежними від розробки та впровадження інновацій, прояву інноваційної активності персоналу підприємств. Нагальною потребою в цих умовах стає всебічний аналіз причин низької інноваційної активності підприємств України, зокрема, невикористаних чинників активізації інноваційної праці персоналу.

Можливості реалізації інноваційних зрушень суттєво обмежуються існуванням значної кількості непривабливих робочих місць на аграрних підприємствах. Йдеться про невідповідність оплати праці важкості та складності праці, обмеженість соціальних пакетів, відсутність адекватної компенсації несприятливих та небезпечних умов праці, не говорячи про гідне стимулювання кваліфікованої праці, участі у розробці інновацій. Як наслідок – падіння престижу аграрних професій, кадрова криза, скорочення кількості творців (винахідників, раціоналізаторів) в десятки разів порівняно з 1991 р.

Зміни у сфері зайнятості України упродовж останніх років не можна характеризувати як інноваційні. Це підтверджує, зокрема, висока частка представників найпростіших професій у складі зайнятого населення (24,7%; серед селян – 55%), тоді як професіоналів і фахівців (разом) – тільки 24%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 12,6% [2].

Упродовж останніх п'яти років спостерігаємо скорочення зайнятих в аграрній сфері. Особливо негативно впливають на формування інноваційної активності найманих працівників тенденції зростання попиту підприємств на працівників, які не потребують професійної підготовки. Замість активної державної підтримки прогресивних технологічних зрушень і модернізації економіки відбулася фактична відмова від активної державної політики щодо стимулювання НТП та інноваційної активності, що зумовило занепад такої активності на рівні найманих працівників.

В залежності від результатів такої оцінки, а також вагомості внеску працівника у розробку інновацій на підприємстві, отриманого ефекту, йому мають пропонувати відповідні економічні та соціальні стимули. Економічні стимули передбачають зростання доходу від спільної реалізації регламентованої та творчої компоненти праці, соціальні – надання пакету соціальних послуг: відшкодування витрат на харчування, підвищення кваліфікації, отримання другої освіти, розвиток компетенцій, оздоровлення, проїзд тощо.

Оскільки прояв інноваційної активності з боку працівників має високу значимість для конкурентоспроможності аграрного підприємства, то стимулювання такої активності має бути найбільш вагомим, орієнтованим на задоволення актуальних економічних та соціальних потреб конкретної людини, яка бере участь у розробці і впровадженні інновацій. Інноваційна праця відносно праці регламентованої має значні переваги, що мають бути враховані системою регулювання інноваційної активності працівників підприємств, зокрема, необхідність врахування в оцінці інноваційної праці наявності та величини отриманого позитивного ефекту (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного тощо).

Альтернативою існуючій ситуації має стати така система державної підтримки інноваційної активності, яка буде здатна формувати заходи стимулюючого впливу на суб'єкти інноваційної діяльності як прямо (через управлінські рішення, інструкції, рекомендації, накази тощо), так і опосередковано (через підсистеми правового, ресурсного, фінансового, організаційно-економічного забезпечення) відповідно до вимог ринку. При цьому варто враховувати особливості залучення інноваційної та регламентованої праці (репродуктивної за змістом).

Отже, для реалізації заходів стимулювання інноваційної активності персоналу підприємств, з метою підвищення їх конкурентоспроможності вважаємо доцільним:

по-перше, в системі стимулювання працівників на інноваційних підприємствах надавати перевагу стимулюванню інноваційної активності;

по-друге, впроваджувати систему економічних стимулів модернізації на основі технологічних інновацій та стимулювати інноваційну працю, які мають обов'язково враховуватися в отримуванні позитивних ефектів (економічного, науково-технічного, соціального, екологічного та ін.);

по-третє, в інтересах досягнення найбільшого позитивного ефекту від інноваційної праці розвивати інфраструктуру інноваційної діяльності та забезпечувати ефективну підтримку інноваційного підприємництва.

На мікроекономічному рівні ефективна система стимулювання інноваційної діяльності має усувати ті слабкі сторони, які перешкоджають успішній діяльності та впливають на конкурентоспроможність підприємства.

Література

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [Амоша О.І., Антонюк В.П., Землянкін А.І. та ін.]. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 328 с.

2. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних затрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [1-2].

Організація заробітної плати на підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах: враховувати розмір мінімальної зарплати, що встановлюється державою, розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці, дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати, забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці, матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці.

Нажаль, сучасна система організації заробітної плати на більшості українських підприємств має багато недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати, особливо в області колективно-договірного регулювання: ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації оплати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки» [3].

У теперішній час в Україні в оплаті праці характерна одностороння спрямованість на ближню мотивацію. Така ситуація руйнівно діє на мотиваційне середовище особистості, не викликає зацікавленості у власному розвитку [4].

Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Необхідно оцінювати діяльність кожного працівника, його професійність, компетентність, творчість, ініціативність, відповідальність, прагнення до

самовдосконалення, розвитку, враховувати результати діяльності підприємства, особистий внесок у зростання продуктивності. Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу [5].

Традиційна система грейдингу призначена для побудови механізму стимулювання і базується на оцінюванні складності праці для різних посад. Грейдинг розглядається як процедура ранжування посад з метою розподілу за грейдингу відповідно до їх значущості для підприємства. За допомогою грейдингу забезпечується співставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю на ринку. Тому технологія грейдингу здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці [6].

В основі і рейдирування посад покладені такі принципи:

- 1) економічна обґрунтованість – зв'язок з результатами компанії;
- 2) ясність і прозорість – об'єктивність системи, її зрозумілість для всіх категорій персоналу;
- 3) справедливість – при значному впливі на результат компанії співробітник одержує більшу винагороду;
- 4) однорідність – відповідність винагород співробітників, що роблять однаковий вплив на результат;
- 5) ринкова конкурентоспроможність – створення конкурентних переваг компанії для залучення висококваліфікованих фахівців.

На даному етапі розвитку української економіки система грейдів стає все більш популярною серед роботодавців. У зв'язку з постійно зростаючою конкуренцією, керівники компаній почали приділяти більше уваги основному ресурсу – персоналу, а ще більшої уваги приділяють питанням мотивації праці, як матеріальної так і нематеріальної. Приблизним аналогом системи грейдів у радянські часи була тарифна кваліфікаційна сітка. Однак вона могла застосовуватись тільки до деяких категорій посад працівників й оцінювала їх досить формально.

Література

1. Покатеева О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2010. – №3. – С. 139–141
2. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці 1. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В.М. Лукашевич // Навчальний посібник. – Львів: Новий світ – 2000. – 2008. – 248 с.
4. Пайкова Л.А. Сучасна криза оплати праці / Л.А. Нанкова // Економічний вісник. – О.: АТЗТІРЕНТТ, 2008.
5. Данкж В.М. Трейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна Вісник Хмельницького національного університету економічних наук. – 2009. – № 4. – С. 70–73.
6. Чемеков В.П. Трейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – Москва: Вершина, 2007. – 208 с.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

Практика останніх десятиліть переконливо доводить, що в мінливому світі стратегічні переваги будуть у тих держав, які зможуть ефективно накопичувати і продуктивно використовувати людські ресурси з їх інтелектом, здібностями, талантом, бажанням самовдосконалюватись. Передусім це стосується молоді, яка посідає вирішальне місце в побудові успішного майбутнього нашої країни.

Дослідження формування і розвитку інноваційних здібностей та можливостей працівників, їх включення до праці інтелектуального змісту ґрунтовно висвітлено у працях багатьох вчених: О. А. Грішної, Вовканича С. Й., Семикіної М. В., Горшеніна В. П., Власенко Ю. А. та ін.

Метою представленого дослідження є визначення ключових тенденцій розвитку інноваційного потенціалу молоді України та розробка рекомендацій, спрямованих на включення молодіжного сектору до сфери науки та інноваційного підприємництва.

На жаль, наша держава поки що слабо враховує можливості інноваційного потенціалу молоді. Крім того, реалізація інноваційного потенціалу ускладнюється негативними тенденціями ринку праці, для оцінки яких можна провести наступні паралелі. Згідно з дослідженнями Державної служби статистики, рівень молодіжного безробіття загалом демонструє негативну динаміку. Зокрема, рівень безробіття серед молоді у віці 25-29 років у 2015 р. становив 11,2%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 22,4% та був більш як удвічі вищий, ніж аналогічний показник серед всіх вікових груп [1]. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок та досвіду роботи. Варто зазначити і те, що сучасний ринок праці потребує фахівців зі специфічними компетенціями, яких не готує більшість університетів. Ті фахівці, які виходять із ВНЗ з наміром включитися в інноваційні сфери, при відсутності досвіду роботи стикаються з тим, що їх знань недостатньо, а затребувані інші якості, яким їх не навчали. Особи, які хочуть проводити наукові дослідження і впроваджувати свої розробки, часто незатребувані і змушені знаходити роботу в інших сферах. А причина такої незатребуваності – відсутність зв'язку з практикою – як економічною, так і виробничою». Як наслідок зайнятість молоді в науковій і технічній діяльності є незначною, всього 3,1%, з них лише 0,9% приходить на наукові дослідження та розробки [2, с. 358]. Тому, акцентуємо вашу увагу на проблемі залучення молоді в науку, що загострюється у всіх інститутах, оскільки паралельно йде процес старіння

наукових кадрів. Частка дослідників у віці до 29 років залишається мізерною, а сильний відтік молоді з науки загрожує розривом спадкоємності поколінь, тому що основу наукових кадрів інститутів складають співробітники, які пропрацювали в них понад 10 років. Якщо їх знання, вміння і досвід роботи не будуть вчасно передані новому поколінню – молодим вченим, то вони в значній мірі втраяться, і на їх заповнення підуть десятиліття.

Крім того, останнім часом в Україні з'явилася тенденція зниження інтересу до аспірантури і докторантури з боку випускників ВНЗ, що пов'язано: з проявами демографічного спаду, які будуть набирати оберти; посиленням конкуренції між ВНЗ (у тому числі за аспірантів і докторантів); зниженням ступеня престижності та значимості наукових ступенів; високим ступенем прояву корупційних механізмів у процесі захисту дисертацій; низьким рівнем інтеграції науки та бізнесу.

Викликає занепокоєння те, що на фоні усіх європейських країн у розрахунку на тисячу осіб населення у нас найменша кількість науковців. Пов'язуємо це, насамперед з недбалим ставленням та відсутністю державної політики щодо розвитку науки в Україні.

До того ж, залишається гострим питання раціонального використання засобів державного бюджету і забезпечення якості підготовки спеціалістів на рівні вимог освітнього стандарту. Можна говорити про незадовільний стан фінансування освіти в Україні, особливо вищої. Хоча динаміка показників видатків на освіту в Україні свідчить про зростання фінансування з 79826,0 млн. грн. у 2010 р. до 105538,7 млн. грн. у 2013 р., тобто у 1,32 рази. Проте, держава виділяє на освіту лише трохи більше 7% ВВП, замість 10 %, що передбачено ст. 61 Закону України «Про освіту» [1]. Світові тенденції свідчать про збільшення розміру вкладень в розвиток освіти і науки, але в Україні даний показник зменшується.

Вважаємо, що інтелектуальна творчість молодих науковців формує якісну основу інноваційного потенціалу та реалізується у фундаментальних відкриттях, винаходах, розробках, патентах, нових видах техніки і технологій. Слід зазначити, що творча активність учених нашої країни характеризується зниженням, так як у 2014 р. патентна активність науковців порівняно з 2013 р. зменшилась на 13% [3, с. 126; 4, с. 124].

Ще одним важливим показником розвитку інноваційного потенціалу молоді є безперервне навчання впродовж всього життя. У 2014 р. цей показник в середньому по 28 країнах ЄС становив 10,6%, у країнах Північної Європи – понад 20%, у Швейцарії і Данії – понад 31%. В Україні цей же показник становить лише 1% [5]. Загальновідомо, що на рубежі ХХІ ст. хоча знання і стають дедалі доступнішими, здатність приймати правильні рішення, діяти на основі отриманих знань виявляється доволі проблематичним. Звідси виникає потреба постійного навчання.

Отже, враховуючи все вищесказане, вважаємо за доцільне розробити комплекс заходів, спрямованих на:

- мотивацію молоді до інноваційної діяльності, винахідництва і технічної творчості;
- створення умов для розкриття творчого і наукового потенціалу, самореалізації молоді;
- забезпечення адресного підходу при роботі з ініціативною молоддю;
- забезпечення комплексної підтримки талановитої молоді зацікавленими організаціями, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування;
- супровід талановитих молодих людей протягом всього процесу навчання до початку повноцінної трудової діяльності;
- модернізацію діючої мережі установ по роботі з молоддю, а також індивідуального надання сучасних якісних державних послуг обдарованим молодим людям.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що активізація РППМ є одним з найголовніших факторів забезпечення виживання вітчизняних підприємств та держави в умовах жорсткої конкуренції. Цей розвиток гальмує вплив негативних зовнішніх чинників, гостра нестача залучених коштів, відсутність чіткого плану здійснення молодіжної політики, невизначеність державних пріоритетів розвитку. Виходом із даної ситуації є створення державою таких умов, які сприятимуть здійсненню низки значних економічних перетворень, що забезпечать РППМ та активне включення молоді в процес створення нових знань, нової інформації, і як результат – впровадження цих знань, технологій та ноу-хау в життя.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Статистичний щорічник України за 2014 рік : щорічник / ред. І. М. Жук. – К. : Консультант, 2015. – 585 с.
3. Наукова і інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2013. – 287 с.
4. Наукова і інноваційна діяльність в Україні: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2014. – 314 с.
5. Офіційний сайт Європейської комісії (Євростат) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/>.

Плинокос Д.Д., к.е.н., доц., Ліпак А.А., лаборант
Запорізький національний технічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ КРЕАТИВНОЇ ІНДУСТРІЇ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Актуальність дослідження зумовлена тим, що глобальна креативна індустрія, яка тільки формується, може стати одним із основних напрямків

розвитку глобальної економіки. Тому постає проблема універсальної ідентифікації креативних індустрій на основі узагальнення сучасних класифікаційних моделей та дослідження продукції та послуг креативної індустрії.

Мета роботи – дослідження еволюції теорій розвитку креативної індустрії.

З розвитком глобалізаційних процесів та підвищення ролі людського капіталу в економіці виникають нові індустрії. Зокрема до таких індустрій ми можемо віднести креативні індустрії, що виникли як результат тісної взаємодії культури та ринку.

Країнами лідерами з розвитку креативних індустрій стали провідні країни Західної Європи, США, Японія. Так зокрема, за визначенням Департаменту культури, медіа та спорту Великобританії – «Креативні індустрії це діяльність, основою якої є індивідуальне творче начало, навик чи талант, і яка несе в собі потенціал створення доданої вартості та підвищення зайнятості шляхом використання інтелектуальної власності» [1].

Спираючись на міжнародний досвід класифікації креативних сфер визначимо основні характерні особливості індустрій, які дають їм право називатися креативними: культурна різноманітність; інноваційність; підвищення ролі людського капіталу; використання інтелектуального капіталу як «первинного вкладу»; гнучкість в ухваленні рішень; індивідуальний підхід до створення креативних продуктів; висока науковість виробництва; захист інтелектуальної власності; участь креативних товарів у міжнародній торгівлі; тісний взаємозв'язок мистецтва та бізнесу.

Серед основних теорій розвитку креативної індустрії стали:

1. Еволюційна модель Р. Буа, Л. Лазаретті розподіляє креативні індустрії на дві підгрупи:

- традиційні креативні індустрії, що включають основні творчі галузі як видавництво, кіно-відео та артистичні види мистецтва, архітектурні та інжинірингові послуги;

- нетрадиційні трудові індустрії – дослідження та розробки та розробки програмного забезпечення та комп'ютерних послуг.

2. Модель концентричних кіл КЕА European Affairs:

- ключові креативні види мистецтва – література, музика, артистичні види мистецтва, зображувальне мистецтво;

- пов'язані індустрії – реклама, архітектура, дизайн, мода.

3. Модель концентричних кіл Д. Джейкобс має такий поділ:

- мистецтво; медіа та розваги; креативні бізнес послуги – архітектура та інженерна діяльність, реклама, дизайн інтер'єру та в сфері моди; послуги, засновані на званнях – видавництво програмного забезпечення, дослідження в сфері гуманітарних та технічних наук, маркетингові дослідження, управлінський консалтинг.

4. Модель символічної цінності UNCTAD складається з груп таких креативних індустрій:

- спадщина – фестивалі, експозиції, музеї, бібліотеки;

- мистецтво – фотографії, антикваріат, театр, танці, опера, цирк;
- медіа – книги, преса, аудіовізуальне видавництво та трансляції;
- функціональна творчість – дизайн, архітектурні, рекламні, культурні, розважальні, креативно-дослідницькі, електронні та інші пов'язані послуги [2].

5. Модель інтелектуальної власності WIPO включає:

- ключові індустрії інтелектуального права;
- залежні індустрії інтелектуального права;
- частково індустрії інтелектуального права [3,4].

Розвиток креативних індустрій та їх економічна сутність вдало відображена в принципах діяльності Всесвітньої організації інтелектуальної власності (WIPO) – розвиток збалансованої і доступної міжнародної системи, що забезпечує винагороду за творчу діяльність, яка стимулює інновації та робить внесок в економічний розвиток при дотриманні інтересів суспільства.

Таким чином, узагальнюючим визначенням креативних індустрій може бути їх трактування як нового, динамічного, трансформаційного та транскордонного сектору сучасної економіки, що ґрунтується на реалізації креативного капіталу на мікро-, макро- та глобальному рівнях й спрямовані на розвиток суспільства.

Література

1 Система креативних індустрій як основа формування креативної економіки в регіоні [Електронний ресурс] / О.М. Чуль // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. – 2013. – Вип. 10(5). – С. 166-173. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10\(5\)_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2013_10(5)_23)

2 Creative economy report - 2008 [Електронний ресурс] / [United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)], 2008 – Режим доступу: <http://www.unctad.org/creative-economy/2008>

3 Вплив глобальних проблем розвитку постіндустріальної економіки на креативізацію зовнішньоекономічної діяльності підприємств [Електронний ресурс] / Ю. В. Орловська, В. С. Чала // Економічний простір. – 2013. – № 78. – С. 32-44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2013_78_6

4 Галахова Т.О. Креативні індустрії: теоретично-методологічні підходи вивчення / Т.О. Галахова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 9. – С. 9-13.

Полтавець М.М., викл., Гук Р.В., студ. гр. ЕП-15М
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА ЕЛЕКТРОМОНТАЖНИХ ПОСЛУГ

Ефективна робота сучасних систем електропостачання неможлива без надійної роботи силових кабельних ліній низького і середнього класів

напруги. Як правило, кабельні лінії прокладають у місцях, де ускладнене будівництво повітряних ліній в містах, селищах, на територіях промислових підприємств. Вони мають певні переваги перед повітряними лініями, а саме: закрита прокладка, що забезпечує захист від атмосферних впливів, більш високу надійність і безпеку в експлуатації. Але скритий спосіб прокладання кабельних ліній крім переваг має і певні складності, пов'язані із визначенням місця пошкодження кабелю під час аварій.

Для забезпечення надійної роботи силових кабельних ліній в Україні застосовується система планово-профілактичних випробувань. Більшість робіт по визначенню місць пошкодження та випробуванню кабельних ліній можуть бути виконані за допомогою пересувної електролабораторії на базі автомобіля КАМАЗ РМК-10, яка є в наявності у досліджуваного підприємства. Та через значний термін експлуатації та високий рівень експлуатаційних витрат її використання стає все менш ефективним.

Крім того, у зв'язку із підвищенням вимог до силових кабелів відбувається перехід від кабелів з паперово-просоченою ізоляцією до кабелів з ізоляцією із зшитого поліетилену, до основних переваг яких слід віднести:

- велику пропускну здатність за рахунок збільшення робочої температури;
- у вісім разів нижчі діелектричні втрати;
- вищий струм термічної стійкості при короткому замиканні;
- меншу вагу і радіус вигину, що полегшує прокладання на складних трасах;
- можливість прокладання ліній при низьких температурах (до -20°);
- більшу надійність в експлуатації.

Для кабелів з ізоляцією із зшитого поліетилену потрібен «бережливий» режим випробувань з використанням установок наднизької частоти, які відсутні в наявній у підприємства лабораторії.

З метою підвищення рівня конкурентоспроможності та отримання конкурентних переваг пропонується придбання нової мобільної електролабораторії Surgeflex 32 виробництва SEBA KMT. Дана компанія є світовим лідером в розробці та виробництві обладнання для аналізу стану та пошуку пошкоджень електро-, тепло-, водо- та телекомунікаційних мереж.

Surgeflex 32 є переносною установкою для випробування і визначення місць пошкоджень в силових кабелях середньої і низької напруги як з паперовою ізоляцією, так і з ізоляцією зі зшитого поліетилену. В основу роботи даної установки покладено метод ARM (метод віддзеркалення електричної дуги), що є передовим та досить успішним. Surgeflex має декілька режимів роботи, що дає можливість його використання фахівцями різної кваліфікації. Режим Online-допомоги користувачеві з однокноповим управлінням автоматично показує кінець кабелю і місце пошкодження в режимі ARM. У режимі «Step-by-step Easy Mode» навіть недосвідчені

користувачі можуть успішно визначати місця пошкодження. Режим «Expert Mode» призначено для досвідчених користувачів і дає можливість вільно встановлювати параметри вимірів.

Дизайн установки є достатньо ергономічним. Систему зібрано на металевому каркасі і на колесах, що дозволяє використовувати її у польових умовах. Сполучні дроти для підключення до мережі, заземлення і кабелі високої напруги закріплено на кабельних скобах каркаса.

Ще однією перевагою установки є можливість проведення діагностики кабелів: визначення стану ізоляції і гарнітур кабельних ліній, на підставі якого приймається рішення про подовження експлуатації, ремонт або заміну кабелів. Порівняно зі звичайними випробуваннями, кабелі майже не піддаються перевантаженню, і тому не виникає пробою можливих слабких місць.

Проведення діагностики за допомогою сучасного обладнання дає можливість визначити залишковий термін експлуатації окремих ділянок кабельних ліній, уникнути зайвих витрат, підвищити надійність системи електропостачання.

Капітальні витрати підприємства, пов'язані з придбанням установки включають в себе вартість установки, витрати на її доставку, реєстрацію, та витрати на перепідготовку персоналу.

За даними виробника вартість установки Surgeflex 32 складає 14650 євро або 395 550 грн. Комплектація установки включає в себе:

- 1) SPG 32; 0.8/16/32 кВ (1000 Дж/1750Дж);
- 2) телефлекс Т 3050-S;
- 3) стійку на колесах;
- 4) інструкцію з експлуатації;
- 5) комплект кабелів.

Виходячи з габаритних розмірів вантажу та тарифів автоперевізників вартість доставки складає 2500 грн. Вартість державної реєстрації 1800 грн. Витрати на перепідготовку персоналу включають витрати на проходження стажування та вартість інструктивних матеріалів і становлять 6000 грн. Таким чином, загальні капіталовкладення, за нашими підрахунками складають 406 тис. грн. (у цінах 2015 р.).

Повна собівартість робіт по визначенню місця ушкодження кабельної лінії за допомогою установки 805,18 грн. (проти 1789,52 за допомогою РМК-10). Собівартість робіт по випробуванню силового кабелю 521,91 грн. (проти 1055,97 грн. у базовому варіанті).

Таким чином, річний економічний ефект, який отримає підприємство, склав 115 тис. грн. при терміні окупності додаткових капітальних витрат 2,3 роки. Щорічно підприємство отримуватиме прибуток у розмірі 30 тис. грн.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АВІА ПОСЛУГ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Розвиток транспортної системи країни в цілому і системи повітряного транспорту, зокрема, стає не тільки необхідною умовою реалізації інноваційної моделі економічного зростання країни, але й фактором підвищення якості життя населення та конкурентоспроможності національної економіки. Розвиток міжнародного повітряного транспорту взаємопов'язаний із зовнішньополітичними та економічними відносинами. Сучасний етап розвитку економіки, що характеризується процесами глобалізації, інтеграції та децентралізації вимагає ґрунтовних дослідження проблем розвитку авіатранспортної галузі у контексті перспектив розвитку глобальних систем, зокрема інтеграції України у спільний авіаційний простір.

Ринкові механізми все ще не стали основним регулятором розвитку авіаринку в Україні. Сьогодні рівень конкуренції на ринку повітряних перевезень високий, а число конкуруючих авіакомпаній часто перевищує аналогічний показник по товарному ринку. Умови для національних авіаперевізників неадекватні жорсткій міжнародній конкуренції. Стратегія розвитку галузі досі не обговорена владою та учасниками ринку. Невизначеність національних правил ринку може призвести до того, що українських авіаперевізників «зіпхнуть зі смуги» глобальні конкуренти [3, с. 11].

Актуальність дослідження обумовлена загостренням конкурентної боротьби, переважанням експорту послуг повітряного транспорту над імпортом в структурі зовнішньої торгівлі в 2014 році на 644,7 млн.дол. США [5], що свідчить про низький рівень конкурентоспроможності на міжнародному ринку авіаційних послуг вітчизняних авіакомпаній. Така ситуація перешкоджає використанню потенціалу авіаційного ринку, що характеризується розташуванням України на перехресті повітряних шляхів Європи, наявністю великого парку пасажирських та вантажних літаків, у тому числі і військових.

Питанню конкурентоспроможності вітчизняних авіакомпаній приділяла увагу значна кількість дослідників, серед яких В.Щелкунова, Д.Бугайко, А.Гелич, З.Грушак О.Мних та ін. Загальним висновком досліджень є встановлення залежності конкурентоспроможності авіакомпанії від загальної ефективності її діяльності та визначення якості обслуговування пасажирів, рівня їх безпеки як ключових факторів конкурентоспроможності. Крім того до факторів, які впливають на

конкурентоспроможність послуг авіакомпанії, відносяться: регулярність польотів, використовувана тарифна система, а також мережа маршрутів і розклад, аеропорт базування, канали продажів, сервіс в офісах продажів, аеропорту та на борту пасажирських літаків, імідж авіакомпанії. Розширення переліку факторів вказує на зростання ролі кожного з них для споживача при виборі конкретного перевізника та необхідності врахування їх в процесі формування стратегії конкурентоспроможності.

Для визначення позицій авіакомпаній на ринку авіаційних послуг, а також їх конкурентоспроможності, можна використати багатофакторні моделі, а саме: матриці керованої політики, яка дає змогу розрахунку вагового коефіцієнта кожного портфельного продукту авіакомпанії.

Крім того, проблеми розвитку ринку авіаційних пасажирських перевезень в Україні необхідно розглядати у контексті посилення процесів євроінтеграції в теперішніх умовах формування спільного авіаційного простору. Ефективність таких процесів залежатиме від налагодження ефективної взаємодії державного і приватного капіталу, забезпечення високої якості інституційного середовища та ефективного контролю з боку АМК України за діяльністю монополістів. Важливу роль відіграє освоєння нових міжнародних ринків та поліпшення якості послуг для клієнтів, що вимагає концентрації необхідних інтелектуальних ресурсів на таких напрямках наукових та прикладних досліджень. [5]

Отже, рівень конкурентоспроможності авіаційних послуг залежить не лише від організаційно-технічних та споживчих показників якості, тому вирішення цієї проблеми в умовах сучасних трансформаційних перетворень стає завданням не тільки власників авіакомпаній, а й вимагає впливу державних управлінців, залучення науковців та дослідників.

Література

1. Бугайко Д. О. Аналіз тенденцій і перспектив розвитку світової цивільної авіації / Проблеми системного підходу в економіці - Електронний зб. наук, праць. - 2007. - Вип. 2. - К.: НАУ, 2007.
2. Гелич А. О. Підвищення конкурентоспроможності авіакомпаній України на міжнародному ринку // Юридичний ВІСНИК – № 1(6). – 2008 – С.26-29
3. Грушак З. М. Підвищення конкурентоспроможності авіакомпаній України на міжнародному ринку // Економіка. Фінанси. Право. - № 2. - 2007 - С. 10-13.
4. Косарев О. І. Розвиток повітряного транспорту України / О. І. Косарев, О. М. Рибак // Держава та регіони. – 2007. – № 3.
5. Мних О.Б. Фундаментальні зміни на європейському конкурентному ринку авіапослуг і необхідність упровадження якісних змін у діяльності українських авіакомпаній у контексті інтеграції України у спільний авіаційний простір [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29396/1/036_233_240.pdf

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ

На сьогоднішній день у нашій країні гостро постає проблема трудової міграції. Міжнародна міграція робочої сили є однією з об'єктивних підстав становлення цілісної системи світового господарства. У той же час вільна міграція є проблемою для уряду, як в політичному, так і в соціально-економічному аспектах. Нестабільність економічної та політичної ситуацій в країні, стрімке підвищення рівня безробіття, а також етнічні, релігійні забобони і пряма економічна загроза інтересам окремих груп, які бояться конкуренції з боку мігрантів, роблять цю проблему актуальною.

Величезний вплив на економічні, соціальні процеси, стрімке зростання обсягів міграції в Україні обумовлює важливість дослідження міграційних процесів. В останні роки актуальним стає вивчення проблем міграції в наукових дослідженнях демографів, соціологів, психологів, культурологів, етнографів, економістів, юристів, політологів, а також фахівців в інших галузях науки: С. Рязанцева, О. Леонченко, М. Долішнього, О. Маліновської, В. Новіков, Ю. Олефіра, С. Пирожкова, О. Позняка, М. Романюка, О. Хомри. Українськими вченими вже накопичено досвід, що дозволяє охарактеризувати основні риси, масштаби і важливість міграційних процесів, але з кожним роком актуальність даної проблеми зростає, що викликано, перш за все, негативними наслідками від міграції.

Масштаби і напрямки міграції трудових ресурсів свідчать про стабільність або, навпаки, нестабільності суспільного розвитку країни, про рівень життя населення, розвитку економіки. Основним фактором, що обумовлює значні масштаби трудової міграції українців за кордон, є економічна ситуація в країні. Навіть зростання темпів економічного розвитку і рівня життя населення в Україні в останні роки не мають істотного впливу на зниження міграційної активності українських громадян. Саме через економічну нестабільність, незабезпеченість робочими місцями, відсутність умов застосування своїх інтелектуальних, творчих здібностей, низької реальної заробітної плати і постійної напруженої політичної і економічної ситуації в країні щороку виїжджає більше ніж 900 тис. чол.

Офіційні статистичні дані свідчать, про те, що в 2014 році показник міграції інтенсивно зріс. При цьому в порівнянні з попереднім, 2013-м роком, він зріс майже вдвічі. Значним чином на міграцію в Україні зараз впливає внутрішня вимушена міграція і поява вимушено переміщених осіб. За останніми даними їх налічується 1 млн. 200 тисяч осіб. З іншого боку, понад 700 тисяч переїхали за межі України, в основному до країн, з якими ми маємо суміжний кодон [1].

Існують не лише економічні причини міграційних процесів, а також причини гуманітарного, культурного, екологічного, психологічного та правового характеру, які будуть посилюватися у міру вирівнювання рівнів соціально-економічного розвитку країн.

Специфічною ознакою трудової міграції сьогодні є те, що вона починає набувати характер «незворотності». Якщо в 90-х роках XX ст. більшість громадян України, які виїжджали за кордон на заробітки, сприймали це як тимчасове явище і сподівалися, що як тільки економічна ситуація в країні покращиться, вони повернуться, то тепер значна частина тих, хто виїхав на роботу, не поспішає повертатися.

За експертними даними МЗС України, на заробітках за кордоном нелегально перебуває понад 2,3 млн. громадян України. Однак вважається, що дана цифра значно занижена. За різними оцінками, чисельність емігрантів коливається від 2 до 7 млн. чол. Такі масштаби міграції українських громадян обумовлюють великі втрати робочої сили, які можуть мати в майбутньому серйозні негативні наслідки для економічного розвитку України. Цікаво, що не зважаючи на напружену ситуацію між країнами, потік українців до Росії практично не змінився – 4,16 млн чоловік у 2015 році проти 4,67 млн чоловік минулого року. Невелике просідання компенсовано зростанням трудового транзиту через Білорусь.

У структурі виїзного потоку, як і минулого року, впевнено лідирує Польща. У цю країну виїжджали 9,52 млн осіб, що майже на чверть більше, ніж у 2014 році (7,66 млн людей). Польща запровадила досить сприятливий режим для українських трудових мігрантів, який найближчим часом може бути ще більше лібералізований [4].

Зовнішня трудова міграція має не тільки негативні, а й позитивні наслідки. Трудова міграція є чинником, що знижує тиск безробіття на внутрішній ринок праці, отже, зменшує рівень соціальної напруги в суспільстві. Для громадян України, які мають високий рівень кваліфікації, можливість працевлаштування за кордоном, часто є шансом забезпечити більш широкі можливості професійної самореалізації та отримати більш високий рівень матеріального достатку. Також позитивним наслідком трудової міграції є те, що певна частина українців змогла заробити собі початковий капітал за кордоном і почати власний бізнес в Україні.

Незважаючи на великі інвестиції мігрантів в економіку України, позитивне сальдо міграції, міграційний рух носить негативний характер. Для підвищення рівня контролю над міграційними процесами формування державної міграційної політики повинно будуватися на принципах комплексності та системності, протидії нелегальній міграції; забезпеченні соціального захисту тимчасових мігрантів; формуванні ефективного механізму регулювання міграційних процесів.

Література

1. Державна служба статистики. Звіт про міграційний рух населення. Січень 2015 р. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Павловська О. Трудова міграція - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://news.finance.ua/>
3. Малютін І.А. Трудова міграція з України: тенденції розвитку / І.А. Малютін // Зовнішня торгівля: право та економіка. - 2013. - №2 (37). - С.97
4. Українська громада в країнах світу. Міністерство закордонних справ України - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua>

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Рябенка А.С., студ. гр. ЕП-15м
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Організація праці є одним із найважливіших аспектів роботи з персоналом, яка має бути спрямована не лише на ефективне його використання, але й на забезпечення утримання працівників на підприємстві, забезпечення оптимальної відповідності між робочими місцями та кадровим складом підприємств. Стратегічні підходи до організації праці вимагають низки завдань.

По-перше, створення якісних робочих місць, які би відповідали потребам та вимогам працівників. В концепції підвищення якості трудового життя, особлива увага приділяється якості робочих місць. Тому при розробці стратегії розвитку персоналу необхідно передбачити: розробку вимог до робочого місця; проведення паспортизації та атестації робочих місць (раз в 5 років); диференціацію наявних робочих місць за їх станом, виокремлення тих, які мають незадовільний стан; розробку програми реконструкції, модернізації робочих місць або ліквідації тих, параметри яких не можливо поліпшити.

По-друге, здійснення оцінки відповідності персоналу тим посадам, які вони займають, тим завданням, які вирішує підприємство згідно обраної конкурентної стратегії. Фахівці у сфері кадрового менеджменту вважають, що оцінка працівників є стрижнем кадрової політики. Оцінку персоналу доцільно здійснювати шляхом його періодичної атестації. Це дозволить виявити ступінь відповідності якісних рис персоналу вимогам роботи, невикористані резерви трудового потенціалу, визначити можливі напрямки розвитку персоналу та кар'єрного зростання. Це особливо важливо для машинобудівних підприємств, які мають переважну більшість високотехнічних робочих місць та використовують висококваліфіковану робочу силу.

Для атестації персоналу доцільно розробити карти компетентності. Можливо використання інших інструментів оцінки (тестів, виконання особистих планів тощо).

Атестація персоналу позитивно впливає на мотивацію працівників до підвищення рівня кваліфікації і якості роботи. Необхідно чітко визначити

період атестації для кожної категорії працівників персоналу.

Для забезпечення більшої відповідності персоналу виконуваним роботам та ефективного використання трудового потенціалу, в стратегії слід передбачити інвентаризацію професійної підготовки усіх працівників з базової та додаткової професійної освіти. В ході такої інвентаризації можливо буде виявити відповідний недостатній чи надлишковий рівень професійної підготовки працівників відносно тієї посади, яку вони займають. На основі такої інвентаризації розробляються програми професійної ротації (при надлишковій кваліфікації) або підвищення кваліфікації.

По-третє, впровадження ефективних моделей організації робіт. Удосконалення організації роботи має бути спрямоване на більш повне та ефективне використання трудового потенціалу персоналу підприємства, оптимізацію чисельності працівників, підвищення рівня продуктивності праці, забезпечення більшої задоволеності працею для усіх працівників, розвиток сприятливих соціально-трудових відносин на підприємстві та його структурних підрозділів.

В рамках цього напрямку роботи слід передбачити: удосконалення системи організації робочого місця; розширення сфери застосування нормування праці; більш широке застосування гнучких та нестандартних моделей організації роботи, збагачення праці, ротації робочого місця, розширення роботи тощо; можливості і доцільності застосування таких форм організації робіт як: проектна форма організації роботи (передбачає створення тимчасових робочих груп з власними ресурсами для вирішення конкретних виробничих завдань) та лізинг персоналу.

По-четверте, здійснення оцінки віддачі від персоналу, яка характеризує ефективність його діяльності в широкому розумінні. Фахівці з менеджменту персоналу підкреслюють надзвичайну важливість оцінки віддачі від персоналу для забезпечення конкурентоспроможності підприємства, тому цей аспект кадрової роботи має бути представлений в стратегії розвитку персоналу.

Оцінка віддачі від персоналу може здійснюватися за такими показниками: динаміка виробничих показників (обсягу випущеної продукції, продуктивності праці); динаміку витрат підприємства (рівень витрат на 1 грн, валового доходу, частка витрат на персонал в загальній структурі витрат); динаміку рівня продаж; динаміку рівня доходу (валового доходу, прибутку, рівня рентабельності); динаміку інноваційної діяльності (обсяг інноваційної продукції, освоєння нових видів техніки, технології); загальний імідж підприємства (динаміка числа споживачів, претензій до підприємства, його рейтинг).

Кожне підприємство може визначити власний перелік показників для оцінки віддачі від персоналу. Основними принципами успішності цієї роботи є: чітке визначення параметрів показників в якості стратегічної мети; регулярне порівняння досягнутих показників з визначеними

параметрами; визначення загальної оцінки; забезпечення зв'язку між рівнем оцінки віддачі від персоналу та рівнем матеріального і морального стимулювання персоналу.

Література

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // Academy of Management Review. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
3. Селезньова Г. О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://business-inform.net/pdf/2012/3_0/231_233.pdf.

Саврак С.В., студ. гр. ЕМ-14

Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ

Однією із найголовніших закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. Актуальність теми зумовлена тим, що особливо чітко відзначена вище закономірність прослідковується в економіці України. До останнього часу економічна категорія «людський капітал» була розглянута лише в теоретичних розробках вчених, але в сучасних ринкових умовах розвиток людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності країни.

Серед вчених, що розглядали роль людського капіталу у формуванні стійкої та зростаючої економіки можна виділити таких науковців Заходу як Г. Беккер, Д. Белл, Л. Едвісон, М. Кастельс, М. Мелоун, І. Росс, Т. Стюарт та багато інших. У працях вітчизняних економістів питання про людський капітал почали розглядатись дещо пізніше. Аспекти людського капіталу розглянуті у працях В. Близнюка, О. Бородіної, Л. Албанкіна, О. Амосова, Д. Богині, В. Врублевського, О. Головінова, М. Долішнього, Г. Задорожного, О. Кендюхова, С. Климка, А. Колота, Н. Лук'яненка, Ж. Поплавської, В. Поплавського, А. Чухно, І. Чекан та багато інших. Людський капітал в контексті національної економіки започатковано в

дослідженнях Л. Лісогора, О. Грішної, В. Євсєєва, С. Вовканича, Л. Семів.

Визнано, що у сучасному суспільстві людський капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність економіки створювати і ефективно використовувати людські ресурси все в більшій мірі визначає економічну силу нації, її добробут [1].

Загальновідомо, що людський капітал - це такий запас навичок, знань, здібностей, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва.

Особливості людського капіталу:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;
- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;
- людський капітал у вигляді навиків і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;
- людський капітал невіддільний від його носія - живої людської особи;
- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

Розвиток людського капіталу залежить від інвестицій в людський капітал. Виділяють наступні його складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури.

Економісти виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну й неформальну, підготовку за місцем роботи; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю.

З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [2]. За даними Держкомстату, кількість випускників вищих навчальних закладів, усіх рівнів акредитації у 2015 р. становила - 447,4 тис. осіб, порівняно з 2014 р. – 484,5; кількість випускників професійно-технічних навчальних закладів у 2014 р. становила – 182,0 тис. осіб, порівняно з 2013 р. – 227,3; кількість випускників загальноосвітніх навчальних закладів у 2015 р. становила – 565 тис. осіб, порівняно з 2014 р. – 586. Отже, можна зробити висновок, що загалом, кількість випуску освічених кадрів щороку зменшується, що негативно впливає на людський капітал в цілому [3].

Разом з освітою найбільш важливими є капіталовкладення в здоров'я. Це призводить до скорочення захворювань і смертності, продовження працездатного життя людини, а отже, часу функціонування людського капіталу. Стан здоров'я людини - це його природний капітал, частина якого є спадковою, а інша - придбаною в результаті витрат самої людини і суспільства. За даними Держкомстату, кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів на 2014 р. становила - 9,8 тис., порівняно з 2013 р. – 10,8 ; кількість лікарів усіх спеціальностей на 2014 р. становила – 186 тис. осіб, порівняно з 2013 р. – 217. Хоч і відбувається тенденція зменшення кількості лікарень та спеціалістів, в Україні їх вистачає, але є проблема з надзвичайно великими цінами за їх послуги і це є негативним фактором [3].

Враховуючи вище зазначене, доцільно запровадити такі заходи щодо розвитку людського капіталу:

- передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу;

- розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабі масової трудової міграції за кордон.

- активізація творчого потенціалу людей, розвиток висококваліфікованої робочої сили;

- у загальнонаціональній і регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності і боротьби з палінням;

- встановлення гідних державних гарантій мінімального соціального забезпечення громадян;

- запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників [1].

Отже, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро- так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняного людського капіталу.

Література

1. Вересюк С.М. Людський капітал України: проблеми і перспективи. [Електронний ресурс] / С.М. Вересюк // Publishing house Education and Science s.r.o. Экономические науки/10.Экономика предприятия. Режим доступу до журн. : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2009/Economics/52989.doc.htm.

2. Яковенко Р.В., Козенко Р.О. / Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. [Електронний ресурс] / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - Вип. 17. — Режим доступу до журн. : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf.

3. Державна служба статистики України. Електронний ресурс] : [Інтернет-портал]. – Електронні дані. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ АПК УКРАЇНИ

На сьогодні глобалізація є невід'ємним процесом, що відбувається у світовій економіці. Вона є складним і багатовимірним процесом, у межах якого виокремлюють техносферу, економічну, геополітичну, соціокультурну та інші складові. Сучасні процеси глобалізації світового економічного розвитку не оминають і Україну, яка поступово інтегрується до міжнародної економіки. У таких умовах одним із провідних напрямів економіки України є аграрно-промисловий комплекс. Україна має усі можливості для прогресу цієї сфери та розвитку її на світовому ринку.

Дану тему досліджувало багато вітчизняних науковців, серед них ми звернули увагу на публікації О. Білоруса, І. Миценко, Н. Стежко, М. Пугачова.

Метою нашого дослідження є визначення пріоритетів розвитку АПК України під впливом глобалізації.

Активні глобалізаційні процеси призводять до того, що національні економіки країн світу прагнуть функціонувати у світогосподарській системі, використовуючи усі можливі переваги і нейтралізуючи негативні сторони. На сьогоднішній день Україні необхідно взаємодіяти з іншими країнами світу та включатися в систему глобалізації.

Однією з найбільш перспективних сфер економіки України є аграрно-промисловий комплекс. Ми можемо збільшити обсяги продукції і таким чином вийти на світовий ринок. Сприятливі ґрунтово-кліматичні умови та родючі землі сприяють подальшому розвитку аграрної сфери та отриманню сільськогосподарських врожаїв в обсягах, достатніх для забезпечення внутрішніх потреб та формування експортного потенціалу.

Сільське господарство відіграє важливу роль в економіці України. У ньому виробляється понад 8% ВВП та працює 5,5% усіх зайнятих. Якщо врахувати пов'язані з ним галузі, такі як постачання виробничих ресурсів та харчова промисловість, то частка аграрного сектору в ВВП зростає до 22% та у зайнятості – до 10% [1].

Особливо важливим є експортний потенціал галузі. Частка АПК у загальному обсязі експорту України складає 31,5% (в обсязі 17,0 млрд. дол. США), при цьому вже більше 10 років зберігається позитивне сальдо зовнішньої торгівлі продукцією АПК [2].

Незважаючи на ці вражаючі показники, сільське господарство розвивається значно нижче свого потенціалу, що чітко підтверджується міжнародними порівняннями продуктивності.

Використаємо SWOT-аналіз для характеристики АПК України (табл. 1).

Таблиця 1

SWOT-аналіз агропромислового комплексу України

Потенційні внутрішні можливості	Потенційні внутрішні загрози
Родючі ґрунти. Сприятливий клімат. Вигідне географічне розташування. Значні сільськогосподарські угіддя. Широкі експортні можливості.	Внутрішня політична нестабільність. Низький інвестиційний рейтинг України. Застаріла матеріально-технічна база сільського господарства. Нестача кваліфікованих робітників. Низька врожайність. Виснаження ґрунтів. Недостатня державна підтримка
Потенційні зовнішні переваги	Потенційні зовнішні недоліки
Збільшення населення планети. Урбанізація населення планети. Збільшення попиту на продукти харчування. Дедалі частіші світові продовольчі кризи та природні лиха. Входження на нові ринки.	Конкуренція з боку розвинених держав, які надають значну внутрішню підтримку власним сільгоспвиробникам. Обмеження з боку СОТ.

Варто зазначити, що конкурентоспроможність – один із важливих чинників, що забезпечує сталий розвиток як окремих галузей, так і будь-якого підприємства. Конкурентоспроможність агропромислового сектора розглядається як дуже широке поняття, що характеризує його здатність конкурувати як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Сьогодні конкурентоспроможність сільськогосподарських товаровиробників в Україні експерти оцінюють вкрай низько. Маючи цінні ресурси, ми не зуміли зберегти та збільшити свої конкурентні переваги.

Для підвищення конкурентоспроможності АПК України, необхідна підтримка з боку держави. Постійне підвищення інвестиційної привабливості

аграрного сектора та науково обґрунтоване обмеження імпорту сільськогосподарської продукції, при якому держава має виділяти кошти на початкове фінансування імпортозаміщуючих виробництв. Таким чином не лише АПК, а й усі пов'язані із ним сфери економіки будуть динамічно розвиватися, а їх продукція користуватиметься попитом не лише на вітчизняних, а й на міжнародних ринках.

Таким чином, аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку АПК України дають змогу стверджувати про наявність в аграрному секторі низки проблем, які перешкоджають підвищенню рівня конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції. Але все ж для України аграрний сектор залишається пріоритетним і перспективним. Розвиток вітчизняного агропромислового комплексу залежить як від внутрішніх, так і від зовнішніх чинників, і в умовах посилення глобалізації, роль останніх – зростає. Тож для АПК України європейський вектор розвитку – це шлях модернізації виробництва, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, підвищення конкурентоспроможності та покращення рівня економічного розвитку.

Література

1. Перетворення сільського господарства України на рушійну силу економічного зростання [Електронний ресурс]: Стратегія розвитку сектору зернових та олійних культур; На замовлення Американської торгівельної палати в Україні (Палата) та Європейської бізнес асоціації (ЄБА) – електрон. дан. М. : Берлін, 2012 – Режим доступу: http://www.eba.com.ua/sites/default/files/files/comm_files/grain/EBA_Grain_Strategy_230112.pdf, вільний. — Загол. з екрана.
2. Аграрне інформаційне агентство [Електронний ресурс]: Битва за ПДВ: Чому з 2016 року агросектор залишиться без державної підтримки?; ред. О.Б. Бакуменко – електрон. дан. М.: Київ, 2015 – Режим доступу: <http://agravery.com/uk/posts/show/bitva-za-pdv-comu-z-2016-roku-agrosektor-zalisitsa-bez-derzavnoi-pidtrimki>, вільний. — Загол. з екрана.
3. Миценко І.М. Продовольча безпека України: оцінка стану та світовий досвід вирішення проблеми / І.М. Миценко. — Кіровоград: Центрально-Українське видавництво, 2001. — 204 с.
4. Стежко Н.В. Продовольча проблема в умовах глобалізації світової економіки: монографія / Н.В. Стежко. — Кіровоград: ТОВ «Поліграф сервіс», 2014. — 392 с.
5. Stezhko N.V. Production and consumption of basic agricultural products in Ukraine as a basis for food fund formation / N.V. Stezhko // Journal L'Association 1901 «SEPIKE». - Osthofen, Deutschland Poitiers, France, Los Angeles, USA. — 2014. Ausgabe 6. — С. 164-170.
6. Stezhko N.V. Liberalization of the World Trade of Agricultural Products as a Factor of Sufficient Food Safety / N.V. Stezhko // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. — Черкаси. Випуск 37 / Мін-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т — Черкаси: ЧДТУ, 2014 — Частина I. - С. 82-86.
7. Stezhko N.V. Regulating mechanism of global food trade in current conditions / N.V. Stezhko // Економічний простір: Збірник наукових праць. №90. — Дніпропетровськ: ПДАБА, 2014. — С. 40-51.

Смалійчук Г.В., асистент
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ ІМІГРАНТІВ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Практика більшості країн європейського континенту свідчить про те, що інтеграція іммігрантів в суспільство вимагає активних дій з боку державних органів.

Сприяння інтеграції іммігрантів у сфері зайнятості у більшості розвинених країн здійснюється, головним чином, у рамках загальнонаціональних програм, які стосуються соціально вразливих верств населення.

Тому Україна теж має сприйняти і застосувати досвід проведення заходів, чітко орієнтованих на професійну підготовку іммігрантів, полегшення працевлаштування та сприяння їх автономної зайнятості.

Для України, де попит на трудових мігрантів спостерігається в основному у неформальних секторах економіки, актуальним є питання

використання праці іммігрантів.

Одним з найважливіших факторів, що визначають успіх або, навпаки, неуспіх соціально-культурної адаптації мігранта, є культурна дистанція.

Фактор культурної дистанції є значущим для всіх категорій мігрантів, включаючи туристів, студентів і бізнес-туристів [1]. Він чинить серйозний вплив на їх особисте життя і, в той же час, зумовлює успішність рольової або професійної адаптації.

Дослідники називають різні чинники, що впливають на адаптацію іммігрантів у новому суспільстві (табл. 1).

Таблиця 1

Специфічні фактори, що впливають на процес акультурації і адаптації

Фактор	Специфічні характеристики
Суспільство виходу	<ul style="list-style-type: none"> • Етнографічні характеристики (мова, релігія, цінності) • Політична ситуація (конфлікт, громадянська війна, репресії) • Економічні умови (бідність, нерівність, голод) • Демографічний фактор (перенаселеність, «демографічний вибух»)
Суспільство поселення	<ul style="list-style-type: none"> • Імміграційна історія • Міграційна політика (цілеспрямована і неузгоджена) • Установки щодо імміграції (сприятливі - несприятливі) • Установки щодо специфічних груп (сприятливі - несприятливі) • Соціальна підтримка (доступність, корисність)
Групова акультурація	<ul style="list-style-type: none"> • Зміни в групі, що відчуває акультурацію: • Фізичні (наприклад, із сільської в міську) • Біологічні (харчування, хвороби) • Економічні (втрата статусу) • Соціальні (наприклад, ізоляція) • Культурні (одяг, кухня, мову)
Фактори, які діють до початку акультурації	<ul style="list-style-type: none"> • Демографічні (наприклад, вік, гендер, освіту) • Культурні (наприклад, мова, релігія, культурна дистанція) • Економічні (наприклад, статус) • Індивідуальні (наприклад, стан здоров'я, початкові знання) • Міграційна мотивація (наприклад, виштовхуючі і притягуючі чинники) • Очікування (наприклад, надмірні або реалістичні)
Фактори, дія яких відбувається у процесі акультурації	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегії акультурації (асиміляція, інтеграція, відмежування, маргіналізація) • Контакт / участь • Збереження культури • Соціальна підтримка (оцінка і використання) • Стратегії та ресурси виживання • Забобони і дискримінація

Тому вирішальну роль грає така інтеграція у ринок праці, яка б передбачала належне працевлаштування і кар'єрні перспективи. Також, уваги потребує надання освіти і місця на ринку праці дітям іммігрантів, які входять на ринок праці у великій кількості [2, С.234-237].

Розроблення міграційної політики та нівелювання негативних тенденцій у сфері зовнішньотрудової імміграції до України неможливо без врахування вище зазначених принципів та заходів, спрямованих на зменшення культурної дистанції.

Література

1. Смолина Т.Л. Адаптация к инокультурной среде: анализ родственных понятий – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://humanpsy.ru/smolina/adaptation>
2. Тарасюк В. В. Культурний шок як один із чинників адаптації і реадaptaції мігрантів у новому соціокультурному співтоваристві / В. В. Тарасюк // Психологічні перспективи. - 2011. - Випуск 17. - С. 232-240.

Смутчак З.В., к.е.н, доц., Андріученко О.О., курсант гр. 421
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету
м. Кіровоград, Україна

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ХВИЛІ ЕМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Із розвитком міжнародних процесів глобалізації, зростанням ролі транснаціональних корпорацій, розширенням міжнародної інвестиційної діяльності істотно активізувалися еміграційних процесів.

Еміграція як економічна категорія і як соціально-економічне явище відома з стародавніх часів. Поштовхом для масового переміщення населення стали перш за все, великі географічні відкриття, а згодом - рух капіталу і розвиток капіталізму. Цей період охоплює XVIII-XIX століття, і отримав назву «старої еміграції». Період «нової еміграції» почався із середини XIX століття і тривав аж до кінця Другої світової війни.

Кожен з цих періодів мав свої причини і характерні риси. Еміграція як масове явище почалася в період демократизації суспільства, тобто з другої половини XX століття. Як масове переселення робочої сили вона почалася із середини XX століття і набуває великого обсягу в наш час.

Історично спочатку переважала переселенська еміграція населення, тобто така еміграція, в результаті якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Вона передбачала переміщення емігрантів через кордони держав і зміну місця проживання назавжди.

Люди завжди подорожують - добровільно або примусово. Наприклад, 9-10 млн. рабів були завезені свого часу європейцями до малонаселеної Америки насильно. Добровільна міжконтинентальна еміграція

європейського населення почалася у 20-х роках ХІХ ст. і була найбільшою у роки Першої світової війни. Тоді на Американський континент щорічно прибувало 1,5 млн. європейців, які тікали від лихоліть війни. Спочатку основний потік емігрантів йшов з густонаселених північно-західних регіонів Європи. Пізніше пальму першості перехопили її східні та південні регіони. Найбільшу роль у розвитку світової економіки міжнародна трудова еміграція почала грати після Другої світової війни. В даний час у загальному обсязі сучасної міжнародної еміграції переважає трудова еміграція. Згідно з оцінками фахівців, на початку 90-х років за межами своїх держав проживало близько 25 млн. тимчасових емігрантів, а з урахуванням членів сімей, сезонних і прикордонних працівників загальне число трудових емігрантів становила близько 100 млн. чоловік. Після Другої світової війни емігрували переважно вихідці з країн, що розвиваються. Вони прямували до розвинених країн світу [2, 3].

Нині не спостерігається усталеної інтенсивної міжконтинентальної еміграції. У Західній Європі найрозвиненіші індустриальні країни залучають робочу силу з її аграрної периферії. У Франції переважають працівники-емігранти з Іспанії, Італії та Північної Африки. До Німеччини емігрує робоча сила з Туреччини, Греції та Італії.

Розпад СРСР значно посилив рухливість населення колишніх радянських республік, що призвело до збільшення чисельності міжнародних трудових емігрантів. Масові переселення українців за кордон починаються у другій половині - наприкінці ХІХ ст. Прийнято виділяти 4 хвили української еміграції.

Перша хвиля починається з останньої чверті ХІХ ст. і триває до початку Першої світової війни. Масова трудова еміграція до США розпочалася у 1877 році, до Бразилії - у 1880-і роки, у Канаду - з 1891 року, до Російського Сибіру - після революції 1905-1907 рр. Виїздили й до Аргентини, Австралії, Нової Зеландії, на Гавайські острови. Цю еміграцію спричинили аграрна перенаселеність деяких українських територій, лещата економічних та соціальних і політичних утисків, національний гніт з боку австро-угорської і російської монархії [1].

Друга хвиля еміграції українців охоплювала період між 1 і 2 світовими війнами у ХХ ст. і була викликана поєднанням соціально-економічних та політичних причин. Емігрували в основному ті українці, які зі зброєю в руках боролися проти радянської влади, підтримували Центральну Раду, Директорію, Гетьманат. Це були великі і середні землевласники, торговці, службовці, священнослужителі, інтелігенція, солдати і козаки українських військових з'єднань. Вони виїздили до Польщі, Чехословаччини, Австрії, Румунії, Болгарії, Німеччини, Франції, США і Канади [1].

Третя хвиля еміграції викликана політичними мотивами і розпочалася наприкінці Другої світової війни. Більшою мірою це репатріанти з англійської, американської, французької окупаційних зон. Істотну частину переміщених осіб становили люди, силоміць забрані на роботи до

Німеччини. Були тут також, звичайно, і ті, хто відверто сповідував антирадянські погляди. Більшість емігрантів цієї хвилі осіла в США, Великобританії, Австралії, Бразилії, Аргентині, Франції [2].

Четверта хвиля - так звана «заробітчанська» - розпочалася у 1990-х роках. Її головні причини - економічна скрута перехідного періоду в Україні. Деякі дослідники наголошують на умисному створенні безробіття, головним чином - у Західній Україні. В результаті цього на тимчасову роботу в країни Європи, Америки і у Росію виїхало близько 7-8 млн. людей [1].

В даний час практично всі країни світу активно впливають на процеси експорту та імпорту робочої сили. Державне регулювання спрямоване на те, щоб отримати максимальний ефект від позитивних наслідків міжнародної еміграції, і звести до мінімуму негативні наслідки цього явища як для країн-донорів, так і для країн-реципієнтів.

Література

1. Пуригіна О.Г. Міжнародна міграція: Навч. посіб. / О.Г. Пуригіна, С.Е. Сардак — К.: ВЦ «Академія», 2007. — 312 с.
2. Зубалій О. Історія української діаспори: навчальний посібник / О.Зубалій, — К., 1998. — 148 с.
3. World Migration in Figures [Electronic resource]: United Nations. — 2015. — Access mode: <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>

Смутчак З.В., к.э.н, доц., Храмова А.Ю., курсант гр. 431
Кировоградская летная академия Национального
авиационного университета
г. Кировоград, Украина

АУТСТАФФИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Динамично развивающийся рынок ежедневно ставит перед бизнесом новые задачи. Чтобы обеспечить хороший уровень прибыли, предпринимателям приходится снижать издержки. Один из способов сэкономить – поручить часть работ внешним исполнителям. Сегодня весьма прочное место в отечественном бизнесе занимает такой вид услуг как аутстаффинг. В широком понимании аутстаффинг – это вывод сотрудников за штат предприятия, передача фирмой части своего персонала кадровому агентству. Рабочее место закрепляется за этими сотрудниками, но все функции, которые осуществлял работодатель (начисление заработной платы, социальных гарантий и прочие) осуществляет компания, которая предоставляет данные услуги.

Принцип аутстаффинга состоит в том, что компания-провайдер становится формальным работодателем для работников компании-заказчика и полностью берет на себя юридическую и финансовую ответственность.

Работников компании-заказчика зачисляют в штат провайдера, на которого перекладываются обязанности по выплате зарплаты, налогов и выстраиванию трудовых отношений в соответствии с российским законодательством. Провайдер и компания заключают договор, по которому заказчик ежемесячно переводит исполнителю определенную сумму, и это во многом облегчает работу руководителей, и они могут сосредоточиться на других важных делах, а все вопросы относительно персонала будет решать компания-провайдер [1]. И самое важное, что следует понимать при заключении подобного договора – это то, что сотрудники не могут быть предметом договора, предметом лизинга и сдаваться в аренду.

Хотелось бы отметить основные преимущества аутстаффинга и рассмотреть их более детально (рис. 1.)

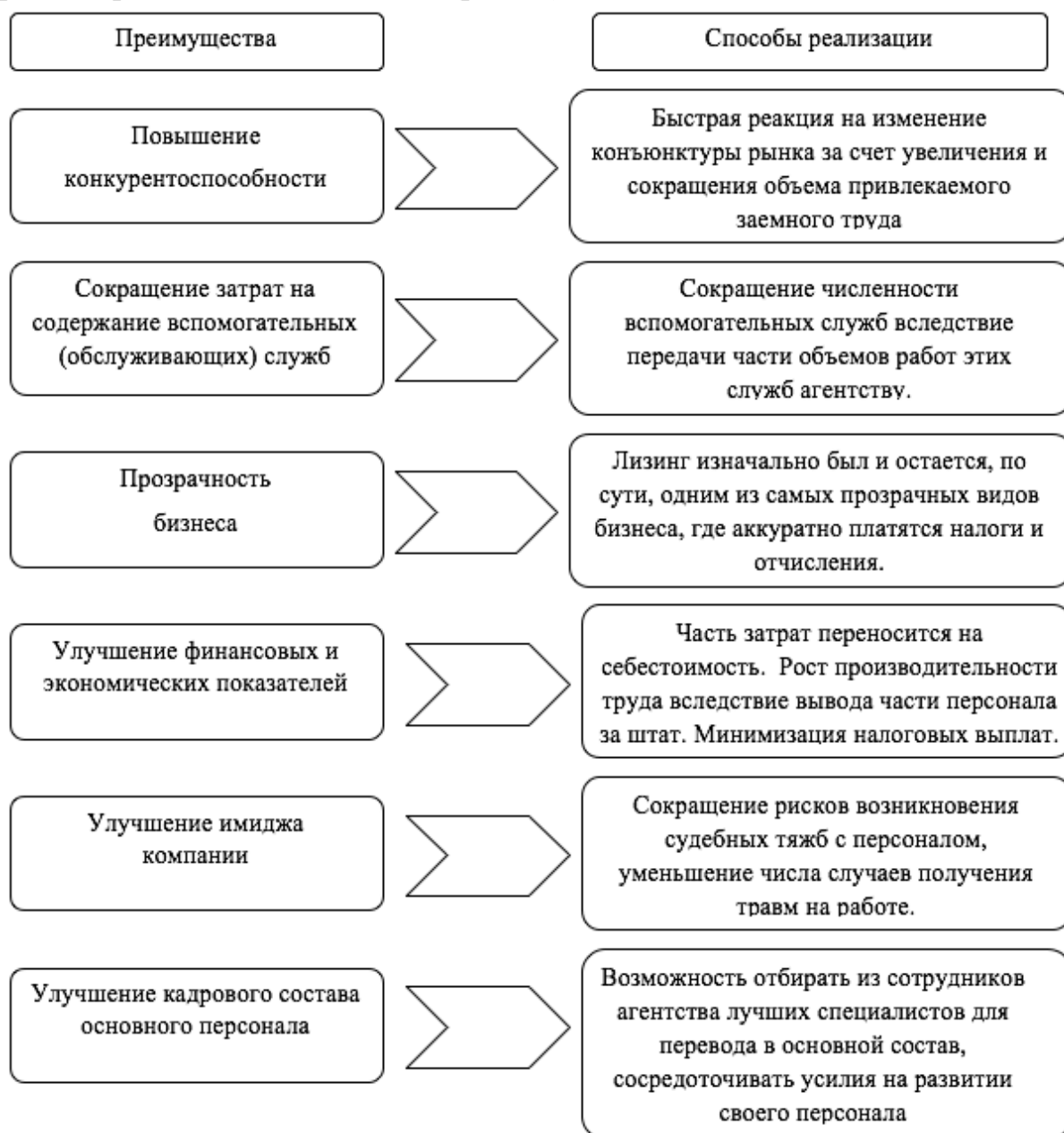


Рис. 1. Преимущества аутстаффинга для клиента
Составлено авторами с использованием источника [4].

Считаем аутстаффинг прекрасным инструментом в случае быстрого увеличения штата, но при неготовности нести дополнительные затраты, большой текучести кадров, или потребности в персонале на короткий промежуток времени.

Следует уточнить, что аутстаффинг всегда был за рамками правового поля. Подобная модель сотрудничества между двумя юридическими лицами в Европе, когда одно юридическое лицо предоставляет в аренду другому юридическому лицу на некоторое время необходимых сотрудников, популярна, экономически обоснована и предусмотрена законодательством [2]. Само понятие «аутстаффинг» не предусмотрено нашей юридической терминологией.

Для примера, с помощью аутстаффинга намного легче управлять строительным проектом, воспользовавшись услугами рабочей силы на определенный срок, без дополнительной оплаты налогов, сэкономить рабочее время кадрового персонала организации. Все заботы и ответственность за рабочий персонал будут на компании-провайдере, с которой компания-заказчик заранее заключила договор [3].

Необходимо отметить, что аутстаффинг не только упрощает процесс деятельности организации, но и экономически эффективен, так как позволяет избежать многих рисков, связанных с деятельностью наемных работников.

Литература

1. Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы / Ф. Котлер, Р. Бергер, 2015. – 143 с.
2. Смирнов В.П. Развитие теории управления предпринимательскими организациями / В.П. Смирнов // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2015. – №1. – С. 113-123.
3. Трифилова А.А. Оценка эффективности инноваций предприятия / А.А. Трифилова. М.: Финансы и статистика, 2005. – 587 с.
4. Аутстаффинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studme.org/48937/menedzhment/autstaffing>

Соболь О.С., студ. гр. ОА-15МЗ, Хавхалюк Г.А., студ. гр. ЕП-14 СК
Науковий керівник: к.е.н., доц. Збаржевецька Л.Д.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ЗНАЧЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Розвиток ринкових відносин, загострення конкуренції поставили перед системою управління широкое коло нових завдань, пов'язаних з визначенням ефективної стратегії і тактики підприємницької діяльності. Ефективна

організація такої діяльності передбачає створення гнучкої, багатофункціональної системи, орієнтованої на забезпечення вихідною інформацією користувачів з метою прийняття виважених управлінських рішень.

Забезпечення зацікавлених осіб економічною інформацією про підприємство і результати його діяльності здійснює бухгалтерський облік, що об'єднує між собою господарську діяльність і осіб, які приймають рішення.

Метою облікової системи є надання корисної інформації її користувачам для прийняття виважених економічних рішень (рис. 1).

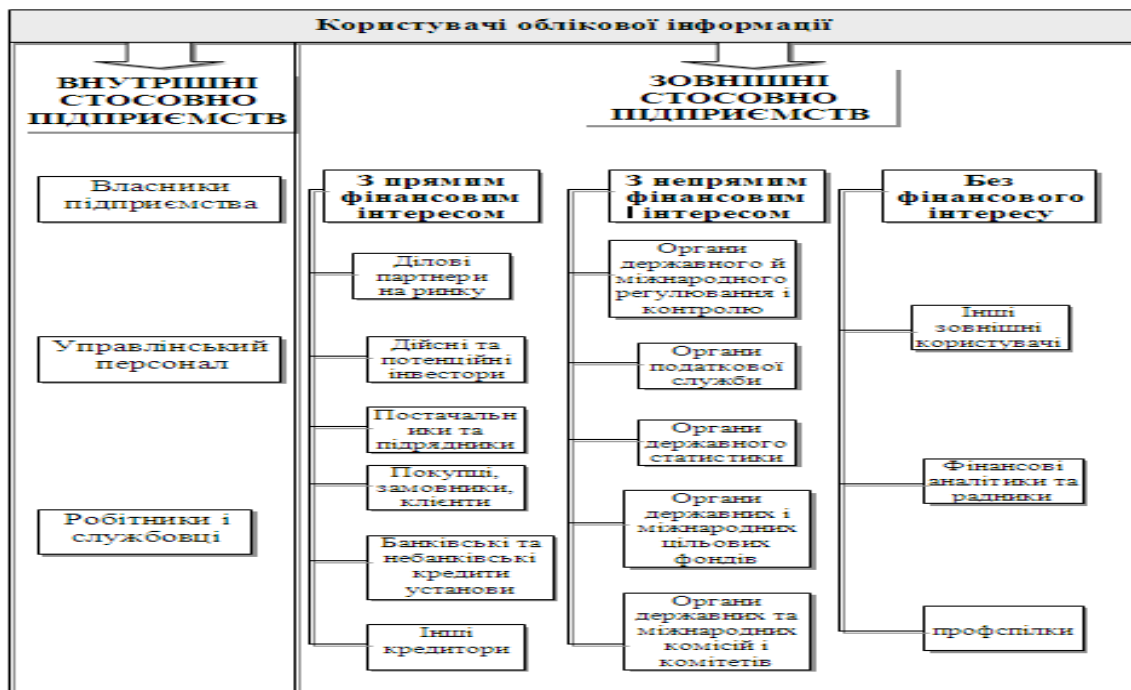


Рис. 1. Класифікація користувачів облікової інформації

Переорієнтація бухгалтерського обліку з відображення, класифікації, узагальнення та інтерпретації фактів господарської діяльності на використання в управлінні одержаної інформації відбулася за ініціативи Американського інституту сертифікованих бухгалтерів у 1970 році.

Автори одного із найбільш розповсюдженого у США підручників з бухгалтерського обліку Б. Нідлз, Х. Андерсон та Д. Колдуел відзначають, що сучасний бухгалтер займається не тільки веденням рахунків, а здійснює планування й прийняття рішень, контроль і привернення уваги керівництва, оцінку, огляд діяльності створює інформаційну систему, що задовольняє користувача. Його головна мета – аналіз, інтерпретація і використання інформації.

Від достовірності інформаційного забезпечення системи управління залежить, значною мірою, якість та оперативність управлінських рішень.

В основу вибору конкретної методології системи управління економічною інформацією на рівні підприємства, покладено різні аспекти: економічні, юридичні, організаційні; техніко-технологічні.

На їх основі формується власне управлінський облік, що являє собою систему організації, збору і накопичення даних, необхідних для рішення конкретної управлінської задачі у вигляді взаємозалежних блоків (підсистем): обліку витрат, показників діяльності, управлінських звітів [1].

Таблиця 2

Етапи формування облікової інформації для управління на рівні підприємств [2]

Етапи	Завдання	Шляхи вирішення
Перший етап	Формування управлінської задачі або аналіз і опис існуючого рішення. На цьому етапі необхідно визначити управлінську задачу і її рішення (управлінське); дані, що потрібні для її рішення, систему збору правил документообігу	Результати, яких планується досягти, і визначення відповідальних за досягнення зазначених результатів, відображення їх у відповідній системі управлінської звітності
Другий етап	Узгодження прийнятих рішень з існуючими управлінськими рішеннями, обліковою політикою й бухгалтерською практикою і діючими на підприємстві обліковими технологіями	Узгодження даних систем обліку, яка наявна інформація може бути використана при формуванні управлінського обліку, і як вимоги управлінського обліку можуть привести до зміни в існуючих облікових даних
Третій етап	Впровадження облікових технологій, максимально адаптованих до потреб управління	Розробка Положення про організацію обліку та складових облікової політики. На цьому етапі здійснюється реалізація прийнятих рішень

Аспекти проблеми формування облікової інформації для управління насамперед визначаються в рамках системи законодавчого регулювання бухгалтерського обліку (таблиця 3) і залежать від рівня, на якому їх застосовують.

Таблиця 3

Формування облікової інформації для управління [3]

Рівні	Завдання облікової інформації	Способи реалізації завдань
1	2	3
Державне регулювання	Створення єдиних правил ведення обліку та складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств та гарантують і захищають інтереси користувачів Методологічне керівництво	Створення єдиної облікової політики держави, Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, П(С)БО, Фінансова звітність, План рахунків

Продовження таблиці 3

1	2	3
Регіональне регулювання	Забезпечення потреб галузі адекватними економічними показниками Забезпечення єдиних правил ведення обліку та складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств та гарантують і захищають інтереси користувачів	Нормативно-правові акти (інструкції, положення, методичні рекомендації) галузевих міністерств Листи та розпорядчі документи щодо регулювання обліку на регіональному рівні
Господарське регулювання Галузеві підрозділи Центри відповідальності та витрат	Розробка облікової стратегії розвитку підприємства	Облікова політика підприємства Організація та ведення обліку в господарстві та його структурних підрозділах

Система управління економічною інформацією виробничо-господарської діяльності підприємства базується на методиці, що пов'язана з функціональними процесами на підприємстві.

У той же час створення на підприємстві системи управлінської інформації практично неможливо без правильної класифікації процесів і технологій відповідно до систематики управлінського обліку, що дозволить виробити правильну методологію обліку витрат, визначення результатів діяльності, визначення системи управлінської звітності.

Таким чином, на мікрорівні проблема має аспекти не тільки бухгалтерського, але і управлінського обліку.

Важливо підтримати процес постановки управлінського обліку організаційно-адміністративними заходами. Необхідно завершити формування системи збору управлінських даних, розробити посадові інструкції для виконавців, затвердити форми документів і правила документообігу, що разом із звітним і аналітичними формами удосконалив систему облікових даних для управління.

Література

1. Мещеряков С.Г. Управление составом и структурой экономической информации//<http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn05/13.shtml>.
2. Басалай С.И., Хоружий Л.И. Бухгалтерский учет как инструмент повышения инвестиционной привлекательности агропромышленных корпораций в условиях переходной экономики. – М.: БУКВИЦА, 1999 – 256 с.
3. Бутинець Ф.Ф., Дем'яненко М. Я., Саблук П.Т., Белебега І.О., Лінник В.Г. Бухгалтерський облік у сільському господарстві: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Ф.Ф. Бутинець (ред.), М.М. Коцупатрий (ред.). – Житомир : ПП "РУТА", 2003. – 511с.

Tadeusz Trichkovski,
doctor of science in management, ekspert w dziedzinie funduszy europejskich
Europejska Fundacja Nauki Instytut Innowacji, Polska

PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI

Badania na rzecz gospodarki. Zwiększenie wykorzystania wyników prac z zakresu B+R w przedsiębiorstwach oraz dostosowanie możliwości jednostek naukowych do zaspokajania potrzeb unowocześniającej się gospodarki i tworzenia podaży nowych rozwiązań dla gospodarki jest celem głównym niniejszego priorytetu.

Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te z sektora MSP nie są skłonne do prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej i wdrażania jej wyników ze względu na wiążący się z tym zbyt wysoki stopień ryzyka. Nie postrzegają tego rodzaju działalności jako strategicznej dla swojego rozwoju, nie akceptują ryzyka i kosztów z nią związanych. Konieczne jest zaproponowanie przedsiębiorcom instrumentów, które zwiększyłyby możliwość dostępu przedsiębiorstw do wyników B+R oraz zwiększyłyby stopień wykorzystania badań w praktyce gospodarczej.

Kierunek działań realizowany będzie głównie przez Ministra właściwego ds. nauki. Jednak niezbędne jest włączenie do realizacji działań wynikających z tego kierunku innych resortów, w szczególności gospodarki, zdrowia, rolnictwa, środowiska oraz transportu i budownictwa. Zakres działań związanych z nauką, w tym w obszarze badań na rzecz gospodarki obejmuje „Strategia rozwoju nauki w Polsce do 2013 roku oraz perspektywiczna prognoza do roku 2020”.

W 2014 r. wartość nakładów na działalność B+R w cenach bieżących wzrosła w stosunku do zbliżonego poziomu z lat 2012-2013 i wyniosła 5155,4 mln zł. Jednocześnie wskaźnik relacji nakładów na działalność B+R do PKB, po spadku z lat 1995-2003, wzrósł nieznacznie do poziomu 0,58. Odnotować należy, że wzrost ten wynika głównie z utrzymującej się od 2010 r. wolno rosnącej tendencji zwiększania nakładów przedsiębiorstw na B+R. Udział środków podmiotów gospodarczych w nakładach ogółem przeznaczonych na działalność B+R w 2014 r. wyniósł 30,1% podczas gdy w 1995 r. jeszcze 35,7%. W 2010 r. udział środków podmiotów gospodarczych wynosił przeciętnie w krajach OECD 62,3%, a w krajach UE w 2011 r. - 56,8%. Należy więc podjąć wszelkie działania dla zwiększenia nakładów na B+R zarówno ze środków publicznych jak i prywatnych. Nakłady publiczne powinny być ponoszone w taki sposób by stymulować zwiększanie nakładów prywatnych poprzez inwestycje firm w działalność B+R.

Działania powinny koncentrować się na następujących obszarach:

- Stworzenie zachęt do prowadzenia własnej działalności B+R przedsiębiorstw;
- Ułatwienie dostępu do środków publicznych na działalność B+R prowadzoną przez przedsiębiorców w tym we współpracy z jednostkami naukowymi.

Finansowanie publiczne badań w obszarach strategicznych wyznaczonych w oparciu o potrzeby przedsiębiorstw (w tym foresight technologiczny) [1]. W 2014

r. 39,5% ogólnej kwoty wydatków bieżących na B+R przeznaczono na badania podstawowe, finansowane głównie ze środków budżetowych. Z kolei na prace rozwojowe i badania stosowane przeznaczono odpowiednio 35,3% i 25,2%. Taka struktura nakładów plasuje Polskę, obok Czech, wśród krajów o najwyższym udziale badań podstawowych, co jest cechą charakterystyczną dla krajów słabiej rozwiniętych. Istotnym krokiem do zmiany systemu finansowania działalności B+R będzie wprowadzenie priorytetów w przedmiotowym systemie finansowania badań, pozwalające na najbardziej efektywną realizację polityki naukowej i naukowo-technicznej kraju. Będzie to oznaczać koncentrację funduszy nauki na priorytetach tematycznych i strukturalnych państwa w obszarze B+R. Priorytety te wyłaniane będą m.in. w ramach programu foresight [3], z uwzględnieniem potrzeb środowisk gospodarczych (udział m.in. platform technologicznych) oraz wyzwań globalizacyjnych takich jak zagrożenie środowiska naturalnego (zmiany klimatyczne, zanieczyszczenie środowiska, gospodarka leśna, zanikanie zasobów wodnych, degradacja gleb), zaopatrzenie w energię i surowce oraz kwestie bezpieczeństwa międzynarodowego i zagrożenia terroryzmem. Aktualnie najważniejsze obszary tematyczne badań naukowych określone są w Krajowym Programie Ramowym. Program ten będzie periodycznie uaktualniany.

Działania powinny koncentrować się na następujących obszarach: 1) włączenie szerokiej grupy interesariuszy, w szczególności środowisk gospodarczych do programów foresight; 2) uruchomienie programów foresight dla wszystkich istotnych obszarów gospodarki polskiej; 3) określenie „polskich specjalizacji” w zakresie działalności B+R i koncentracja finansowania publicznego na tych obszarach; 4) propagowanie programów foresight jako narzędzia dla władz regionalnych; 5) realizacja Krajowego Programu Ramowego.

Referencje

1. Foresight technologiczny jest usystematyzowanym sposobem oceny przyszłych trendów zmian i możliwości technologicznych, wynikających z najnowszych odkryć naukowych, które mogą mieć silny wpływ na społeczeństwo i jego przyszły rozwój – Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 52, strona internetowa: www.pi.gov.pl

2. Foresight oznacza, przewidywanie, prognozowanie lub wizję, i odpowiada na pytanie, co może się zdarzyć w przyszłości, w średnim lub w długim okresie czasu. Foresight można rozumieć także, jako usystematyzowane myślenie o pojawiających się możliwościach i wyzwaniach, trendach i przełomach i innych tego typu fenomenach. Myślenie to wykorzystuje wszystkie dostępne źródła informacji, angażuje głównych agentów zmian i stosuje sformalizowane techniki; syntetyczne i usystematyzowane w spójną strukturę poglądy - Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 51, strona internetowa: www.pi.gov.pl.

3. Foresight regionalny jest procesem tworzenia średnio- i długoterminowej wizji i podejmowania działań na ograniczonym terytorium, o specyficznej koncentracji czynników rozwoju. Respektuje podstawowe zasady foresightu i posługuje się ogólnymi metodami (stanowiącymi kombinację pięciu elementów: antycypacji, partycypacji, sieci, wizji i akcji) do gromadzenia informacji i podejmowania decyzji na regionalnym poziomie - Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 52, strona internetowa: www.pi.gov.pl

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – СИСТЕМА ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Научные изыскания показывают, что системой образования, которая будет адекватна нарождающемуся в Молдове открытому и информационному обществу должна стать система открытого образования. Дальнейшее развитие образования видится не в жесткой дифференциации способов освоения мира, а в их интеграции и взаимообогащении. Это - социальные императивы XXI века.

Основой, теоретико-методологической базой, дистанционного образования должна выступать Концепция открытого образования. Открытое образование - это обеспечение гибкого доступа к образованию, которое строится с учетом географических, социальных и временных ограничений конкретных обучающихся.

Сегодня развитие дистанционного образования признано одним из ключевых направлений основных образовательных программ ЮНЕСКО «Образование для всех», «Образование через всю жизнь», «Образование без границ». Содействие развитию ДО определено как приоритетная задача в статье 126 Маастрихтского договора (1991 г.) - учредительного договора Европейского союза.

Суть дистанционного образования, состоит в том, что на смену обучения элитарному, иерархическому, основанному на личной коммуникации в малой группе и привязанному к определенному месту и времени приходит демократическое, ориентированное на массовую аудиторию, свободное от пространственно-временных ограничений ДО.

Современные методологические подходы к взаимодействию в процессе обучения характеризуются изменением роли преподавателя, смещением центра в системе обучения с преподавателя на обучаемого (learner-centered approach), что отражается в разработке соответствующих методических моделей обучения в образовательном контексте).

В ряде стран СНГ рассматривают четыре модели ДО, которые представлены как этапы в развитии ДО, это: традиционное заочное, открытое, телеобразование, виртуальные классы и виртуальные университеты.

Информационные и дистанционные технологии являются базой концепции открытого образования, с большим выбором профилированных программ и факультативов, то есть с возможностью персонального выбора.

За последние годы в Молдове возникло десятки новых высших учебных заведений. Это вполне объяснимо, так как бурные процессы, происходящие в стране, не могут не затронуть и такую консервативную систему, которой является классическая высшая школа. Рождается новая концепция

образования, которая должна обеспечить подготовку нового поколения к жизни, о которой мы мало что знаем, потому что будущее

Для Молдовы привлекательность дистанционной формы образования имеет несколько причин:

- ввиду значительного увеличения доли интеллектуального труда и возросших требований к потребителю и производителю материальных и духовных благ современное общество требует дальнейшего возрастания массовости и доступности образования, повышения его качественного уровня;

- дистанционное образование могло бы снизить нагрузку на отделения дневной формы обучения молдавских вузов, снять экономические проблемы, связанные с перемещением в центральные города абитуриентов и студентов из региональных вузов;

- появление понятия ДО в Молдове совпадает с развитием молдавских компьютерных сетей, так что дистанционное образование связывается почти исключительно с образовательным использованием компьютерных телекоммуникаций (электронной почты, списков рассылки, телеконференций, WWW-серверов и т.д.). Таким образом, ДО будет способствовать информатизации нашего общества, созданию в нашей стране гражданского общества;

- ДО предоставляет дополнительные образовательные возможности, которые могут иметь коммерческий характер, и в принципе способны привлечь дополнительное финансирование в центры, занимающиеся развитием новых образовательных услуг, в том числе из зарубежных фондов;

- развитие ДО в Молдове будет связано с изучением зарубежного опыта, с международными контактами, с поездками за рубеж и, таким образом, привлекает определенную часть деятелей молдавского образования, стимулируя развитие этого нового направления;

- в молдавских условиях ДО потенциально способно: влиять на решение комплекса социально-экономических проблем различных регионов (стабилизация, искоренение безработицы, преступности, наркомании и т.д.) средствами дистанционно-виртуального образования; ликвидировать отставание районов от столичных центров в плане свободного доступа к образованию, информации и культурным достижениям; обеспечить возможности индивидуального обучения для людей со специальными потребностями (одаренных людей, с одной стороны и людей с недостатком развития – с другой); сформировать систему непрерывного послевузовского образования, повышения квалификации и переподготовки кадров без отрыва от производства и местожительства; расширить образовательные возможности для учащихся сельских малочисленных школ, компенсирующие отсутствие или недостаточную квалификацию учителей по некоторым предметам, в частности, ориентированные на поступление в вузы; создать дополнительные каналы информационной поддержки преподавателей, методической помощи при внедрении новых методов обучения, программ и учебников, их переподготовки и повышения квалификации.

Технологія ДАО може змінити відношення до самого навчання, т.к. дозволяє не просто отримати формальний документ, а є основною для повного розкриття здібностей учасника і підвищення його соціальної захищеності.

Сучасна освіта, виступаючи і в ролі засобу отримання високого соціального статусу, соціального фільтра, має в те саме час і мету саморозвитку, самореалізації, самоудовлетворення індивіда. В тому випадку, коли освіта сприймається в єдності його цільової і опосередованої сторони, стає можливим гармонічно вписати індивіда в контекст конструктивного взаємодія з іншими людьми. Ця гуманістична домінуюча може бути найбільш прийнятною при побудові сучасних освітніх стратегій.

Фаталієва А.В., студ., гр. ЕП-15м, Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНИМ ВИКОРИСТАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Вихід України з тривалої економічної кризи безпосередньо пов'язаний з поліпшенням фінансового стану суб'єктів господарювання в усіх сферах діяльності. За таких умов важливим стає застосування сучасних механізмів, принципів, ефективних методів, інструментів в управлінні підприємствами для фінансування необхідного обсягу витрат та забезпечення бажаного рівня доходів. Вагомим резервом в напрямку покращення діяльності підприємств є підвищення ефективності використання їх фінансових ресурсів, які займають значну питому вагу в структурі активів підприємств.

Проблеми формування та використання фінансових ресурсів підприємств висвітлюються у працях українських економістів В.Л.Андрущенка, В.М.Бородюка, З.С.Варналія, О.Д.Василика, В.М.Геєця, А.С.Гальчинського, В.І.Грушка, А.І.Даниленка, О.І.Пилипченка, А.М.Поддєрьогіна, М.І.Савлука, та ін., а також зарубіжних Д.А.Аллахвердіяна, І.А.Аветисяна, Г.В.Базарової, А.М.Бірманна, Є.О.Вознесенського, В.О.Галана, В.П.Дьяченка, В.М.Радіонової, М.І.Ткачук тощо. Дослідження в цьому напрямі є одними з пріоритетних, і вимагають подальшого теоретичного та практичного обґрунтування.

Метою дослідження є аналіз теоретичних підходів щодо формування та управління використанням фінансових ресурсів, визначення найчастіше застосовуваних коефіцієнтів, за допомогою яких оцінюється ефективність використання таких ресурсів.

Специфіка фінансових ресурсів виявляється в тому, що вони завжди виступають у грошовій формі, мають розподільний характер і відбивають

формування і використання різноманітних видів прибутків і нагромаджень суб'єктів господарської діяльності сфери матеріального виробництва, держави й учасників невиробничої сфери.

В економічній літературі існує розмаїття точок зору щодо визначення сутності фінансових ресурсів. М.Я. Коробов стверджує, що фінансові ресурси підприємства – це його власні і позичкові грошові фонди цільового призначення, які формуються у процесі розподілу і перерозподілу національного багатства, внутрішнього валового продукту і національного доходу та використовуються у статутних цілях підприємства [1]. На думку В.М. Радіонової, фінансові ресурси підприємства – це грошові доходи і надходження, які перебувають у розпорядженні суб'єкта господарювання і призначенні для виконання фінансових зобов'язань, здійснення затрат із розширеного відтворення і економічного стимулювання працівників [2]. О.Д. Василик розглядає фінансові ресурси як грошові накопичення і доходи, що створюються в процесі розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту й зосереджуються у відповідних фондах для забезпечення безперервності розширеного відтворення та задоволення інших суспільних потреб [3]. Отже, під фінансовими ресурсами на сьогодні слід розуміти сукупність усіх грошових ресурсів, які надійшли на підприємство за певний період або на певну дату у процесі реалізації продукції, товарів, робіт, послуг (операційна діяльність), основних і оборотних засобів (інвестиційна діяльність) і видачі зобов'язань (майнових і боргових – фінансова діяльність).

Специфічний зміст фінансових ресурсів досить повно визначається наявністю певних ознак: фонди коштів акумуляційного характеру, що утворюються в результаті виробництва, розподілу і перерозподілу сукупного суспільного продукту і національного доходу; кінцеві прибутки, тобто кошти, призначені для обміну на товари; прибутки після реалізації товарів. Отже, джерелами формування фінансових ресурсів є амортизація, прибуток, відрахування до фонду соціального страхування і пенсійного фонду, податок на додану вартість, акцизи, податки з населення, надходження від зовнішньоекономічних операцій та продажу населенню цінних паперів.

Фінансові відносини підприємства виникають тоді, коли на грошовій основі відбувається формування власних ресурсів підприємства, його прибутків, залучення позичкових джерел фінансування господарської діяльності, розподіл прибутків, що утворюються в результаті цієї діяльності, їхнє використання на цілі розвитку підприємства. Формування раціональної структури джерел фінансових ресурсів підприємницьких структур для фінансування необхідного обсягу затрат та забезпечення бажаного рівня доходів є одним із найважливіших завдань фінансів цих структур.

Аналізуючи ринкові та структурні перетворення в промисловості України, виникає необхідність розробки цілісної системи принципів управління фінансовими ресурсами підприємства, які орієнтуються на нові умови функціонування, а саме: забезпечення конкурентної переваги як

основної мети розвитку підприємства; оцінка ресурсного потенціалу підприємства як сукупності трудових, матеріальних та фінансових ресурсів, що забезпечують можливість реалізації його цілей; одноманітність техніко-економічних механізмів розподілу ресурсів на усіх рівнях технологічної структури; зіставлення фінансового потенціалу з цільовими стратегічними орієнтирами і прийнятним рівнем ризику для забезпечення фінансової безпеки підприємства; системність управління фінансовими ресурсами і ризиками. Теоретична база управління фінансовими ресурсами підприємства представлена в таблиці 1.

Таблиця 1

Теоретична база управління фінансовими ресурсами підприємства

Концепції, методи, механізми та інструменти	Характеристика	Зв'язок з управлінням фінансовими ресурсами
1	2	3
Системний підхід (концепція)	Заснована на загальній теорії систем, що вказує на специфіку, сутність об'єкту управління як системи та усі взаємозв'язки з іншими господарськими	Дозволяє розглядати процес управління фінансовими ресурсами підприємства як систему взаємозв'язаних елементів, на основі обліку властивостей системи, її складових і синергічного ефекту
Стратегічний менеджмент (як концепція)	Управління, засноване на цілях, формуванні та реалізації стратегій, спрямованих на досягнення поставлених цілей	Сприяє реалізації стратегії управління фінансовими ресурсами в нових ринкових умовах
Концепція фінансової безпеки	Містить сукупність теоретичних положень стратегій, елементів, що забезпечують фінансову безпеку господарської системи	Забезпечує довготривалу стійкість фінансових стосунків підприємств, забезпечуючи досягнення безпеки підприємств.
Управління надійністю (як метод)	Управління, засноване на виявленні причин порушення надійності роботи підприємства	Сприяє підвищенню фінансової безпеки, виявленню специфічних ризиків надійності підприємства
Бюджетування і внутрішній аудит (як механізми)	Бюджетування - механізм управління фінансовими ресурсами підприємства на основі бюджету окремих підрозділів. Внутрішній аудит - оцінка і підвищення ефективності процедур управління ризиками та небезпеками, внутрішнього фінансового контролю та управлінських процесів	Сприяють реалізації функцій антикризового управління, спрямованого на фінансову стійкість підприємства
Управління ризиками (як інструментарій)	Управління, засноване на ідентифікації, моніторингу і мінімізації ризиків	Дозволяє виявити і нівелювати ризики, які властиві процесу управління фінансовими ресурсами

Висока залежність фінансових результатів виробничо-господарської діяльності підприємства від безлічі зовнішніх і внутрішніх загроз, визначають необхідність розробки такої системи управління фінансовими ресурсами, яка б дозволяла виконувати стратегічні та поточні цільові установки. Для цього необхідно, при ухваленні рішень з управління

фінансовими ресурсами, визначити сукупність фінансових показників, що характеризують цільову ефективність їх виробничо-господарської діяльності в умовах конкурентного ринку. Головною метою управління фінансовими ресурсами підприємства є забезпечення максимізації добробуту власників підприємства в поточному та перспективному періоді. Ця мета одержує конкретне вираження в забезпеченні максимізації ринкової вартості підприємства, що реалізує кінцеві фінансові інтереси його власників. Оцінку якості управління фінансовими ресурсами підприємства необхідно проводити за критеріями стійкості, платоспроможності та ділової активності, які розглядаються через показники структури капіталу, ліквідності та оборотності, що дає можливість кількісно оцінити вплив якості управління фінансовими ресурсами на рівень рентабельності та динаміку розвитку підприємства.

Якість використання фінансових ресурсів може бути оцінена через ефективність використання, при цьому ефективність забезпечується впливом багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів: економічних, правових, соціальних та інших. Незважаючи на велику кількість фінансових коефіцієнтів та різноманітних підходів щодо визначення ефективності використання фінансових ресурсів, необхідно впровадити таку систему критеріїв та їх нормативних значень, яка б допомагала найбільш точно оцінити ефективність використання наявних фінансових ресурсів на підприємстві на сучасному етапі і яка була б зрозумілою, аргументованою та враховувала вид економічної діяльності суб'єкта господарювання.

Література

1. Коробов М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Я. Фінансова діяльність підприємства: навч. підручник. - 2 ге вид. перероб.-К.: Либідь, 2002. - 384 с.
2. Родіонова О. М. Основи економіки. – Київ: Зодіак-Еко, 1995. – 244 с.
3. Василик О.Д. Теорія фінансів: навч. підручник.- К.:НІОС, 2000. - 416с.
4. Зятковський І.В. Фінанси підприємств: навч. посібник — К.: Либідь, 2002. – 365с.

Федосенко Л.В., к.е.н., доц., Марченко Л.Н., к.т.н., доц.
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
г. Гомель, Беларусь

МАЛЫЙ БИЗНЕС В ГОМЕЛЬСКОМ РЕГИОНЕ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Мировой опыт в вопросах развития малого и среднего бизнеса свидетельствует о том, что данный вид предпринимательской деятельности способствует ускорению экономического роста страны, позволят нейтрализовать безработицу и другие негативные явления рыночной экономики, а также является одним из эффективных путей самореализации человека. В экономически развитых странах число малых и средних

предприятий превышает 80% от общего числа предприятий, в которых сосредоточено две трети экономически активного населения и производится более половины валового внутреннего продукта. В мировой экономике функционирует огромное количество малых фирм, компаний и предприятий. Например, в Индии число малых предприятий превышает 12 млн., а в Японии 9 млн. Малый бизнес, например, только в США дает почти половину прироста национального продукта и две трети прироста новых рабочих мест. Малое предпринимательство, оперативно реагируя на изменение конъюнктуры рынка, придает рыночной экономике необходимую гибкость. В этих странах проводится активная и последовательная политика поддержки и развития малого и среднего предпринимательства [1].

В Республике Беларусь к субъектам малого предпринимательства относятся: индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в Республике Беларусь; микроорганизации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно; малые организации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 16 до 100 человек включительно[2].

Развитие малого бизнеса в Республике Беларусь рассматривается на современном этапе, как одно из приоритетных направлений государственной политики. Государственная политика в данной сфере направлена на активизацию производственной, инновационной и инвестиционной деятельности субъектов предпринимательства, наращивание экспорта товаров и услуг, производство импортозамещающей продукции, ускоренное развитие данного сектора экономики в малых и средних городах, сельской местности.

За последние годы в направлении дальнейшего развития малого предпринимательства разработана законодательно-нормативная база по вопросам государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, которая позволяет бизнесу более интенсивно развиваться [3-7]. Финансирование мероприятия Государственной программы будет осуществляться за счет средств республиканского и местных бюджетов и иных источников, в частности за счет средств Белорусского фонда финансовой поддержки предпринимателей.

Беларусь вошла в десятку стран-лидеров, наиболее активно осуществляющих реформы в сфере регулирования предпринимательской деятельности. Меры, предпринятые Правительством Республики Беларусь, в последние годы нашли свое отражение в докладе Всемирного банка «Ведение бизнеса-2011», в котором Республика Беларусь по условиям ведения бизнеса заняла 68 место в рейтинге 183 стран.

На протяжении последних нескольких лет наблюдается положительная динамика роста количества малых предприятий и увеличение доли занятых в

данном секторе экономики Республики Беларусь. Растет вклад малого бизнеса в общий объем валового внутреннего продукта (ВВП), промышленное производство, а также розничный товарооборот. Направляющим вектором в развитии белорусской экономики в настоящее время выступает экспорт товаров и услуг малого бизнеса. Основной проблемой в области экспорта и импорта является отрицательное внешнеторговое сальдо. Ситуация во внешней торговле ставит под угрозу срыва выполнение программы социально-экономического развития Беларуси на 2011–2015 годы.

На уровне Гомельской области также постоянно ведется работа по созданию благоприятных условий для развития частной инициативы. В настоящее время реализуется Программа государственной поддержки малого предпринимательства Гомельской области на 2010-2012 гг. По состоянию на 01.01.2010 количество малых предприятий всех форм собственности составила 7344, что на 66,4 % больше чем за 2007 г. На 01.01.2011 г. в области состояло 8150 субъектов малого предпринимательства, что 10,9% больше чем за прошлый год. Численность индивидуальных предпринимателей на 01.01.2011 составила 29672 человека, что 3,1% выше уровня предыдущего года. Среднесписочная численность работников малых предприятий в 2009 г. составила 71 тыс. человек, что на 19, 5% больше по сравнению с 2007 г. [8].

В области создана и активно развивается инфраструктура поддержки предпринимательства: 7 центров поддержки предпринимательства и инкубатор малого предпринимательства, которые предоставляют в аренду помещения и офисное оборудование, оказывают консультационные, юридические, информационные и другие услуги, проводят семинары – практикумы по различным аспектам ведения бизнеса, бухгалтерскому учету, ценообразованию, налогообложению. Каждый из центров имеет и свою специфику. Так Гомельский бизнес инновационный центр разрабатывает бизнес-планы не только для малого бизнеса, но и для крупных предприятий области, занимается внедрением инновационных разработок. На базе «Центра научной, технической и деловой информации» в 2011-2012 будет организована площадка по субконтрактации. Инкубатором малого предпринимательства «Белтрастинфо» второй год успешно проводятся образовательные курсы по бухгалтерскому и налоговому учету для малых предприятий. Стартовал пилотный проект по проведению бесплатных семинаров для вновь зарегистрированных предприятий. В течение двух дней начинающие бизнесмены могут получить исчерпывающую информацию о порядке организации и ведения учета на предприятии.

Развитие малого предпринимательства является результатом предпринимаемых мер по улучшению предпринимательского климата, либерализации условий экономической деятельности.

Литература

1. Иоффе, А. Отечественному малому бизнесу не встать с колен без поддержки государства: интервью// Человек и труд. 2006. №1. С. 61-66.

2. Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г., №148-3 «О поддержке малого и среднего предпринимательства».
3. Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2009 г. № 255 «О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства»
4. Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь».
5. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2009 г. № 477 «О некоторых вопросах деятельности индивидуальных предпринимателей и внесении изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 15 апреля 2009 г. № 194».
6. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2009 г. № 479 «О переводе жилых помещений в нежилые и внесении изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 16 марта 2006 г. № 152»
7. Указ Президента Республики Беларусь от 23 октября 2009 г. № 518 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»
8. Статистические ежегодник Гомельской области, 2010 : статистический сборник / Главное статистическое управление Гомельской области, 2010.

Фінько А.М., студ. гр. ЕМ-14
Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.
Кіровоградський національний технічний університет
м. Кіровоград, Україна

СТАН ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

У сучасних умовах питання інноваційних перетворень стоїть чи не на найпершому місці у світі. Інтерес до нього обумовлюється тим, що всі розвинені країни прагнуть залишатися на своїх місцях в світовій економіці, не втрачаючи своїх позицій. В той же час, країни, що розвиваються, намагаються теж вийти на арену сучасних економічних відносин. Для цього необхідно розвивати інновації, тому що вони дають країні переваги у виробництві товарів та послуг. Звісно, людський потенціал відіграє дуже важливу роль, оскільки задля досягнення певних успіхів в інноваційній сфері, люди використовують свої фізичні та розумові здібності. Україна, на даному етапі розвитку, звертає недостатньо уваги на інноваційні процеси та пріоритети. Актуальність проблем, визначається необхідністю якнайшвидшого переведення економіки на рейки інноваційного розвитку.

Проблемами інноваційного розвитку національної економіки в цілому привертають увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Значний вклад щодо вивчення цих процесів внесли наступні вітчизняні вчені: С.С. Арутюнян, В.М. Геєць, В.А. Гросул, Н.В. Данік, А.В. Ключник, Г.І. Мерніков, Л.І. Федулова та інші. Більшість з яких вважають, що саме від активності державної політики залежить інноваційний розвиток економіки. Проте аналіз стану інноваційного розвитку економіки та формування напрямів інноваційного розвитку держави в контексті євроінтеграційних

процесів залишається актуальним.

Формування напрямів інноваційного розвитку передбачає радикальні зрушення в парадигмі розвитку України і відповідає цілеспрямованості переходу України на європейський шлях розвитку. Необхідною передумовою для цього є розроблення відповідної державної стратегії, яку в ході необхідної суспільної дискусії підтримають основні зацікавлені сторони. Така стратегія в разі її ухвалення Верховною Радою дозволить створити децентралізовані структури прийняття рішень, які, тим не менше, працюватимуть на досягнення спільної мети – забезпечення динамічного та гармонійного соціально-економічного розвитку країни.

Досягнення науки і технології визначають не тільки динаміку економічного зростання, але і рівень конкурентоспроможності держави у світовому співтоваристві. На жаль, Україні поки пишати нічим: її частка у світовому ринку наукомісткої продукції складає близько 0,3%, а частка інноваційної продукції - менше 5% від загального обсягу промислової продукції [1].

Важливою складовою реалізації політики ЄС у науково-інноваційній сфері стало створення спеціальної системи Європейського інноваційного табло – European Innovation Scoreboard (EIS). Система індикаторів дозволяє зафіксувати ситуацію в кожній галузі – як у кожній країні, так і у цілому по ЄС, сформувати оціночні шкали, відслідковувати тенденції (тренди) за ключовими показниками. Аналіз отриманої інформації дає змогу розробити заходи практичної допомоги тим країнам, які мають відносно невисокі значення показників, що прийняті як контрольні [3]

Взявши статистичні дані із спеціальної системи Європейського інноваційного табло, можна зробити таку діаграму, на якій показано співвідношення зведення індексу інновацій країн ЄС та України.

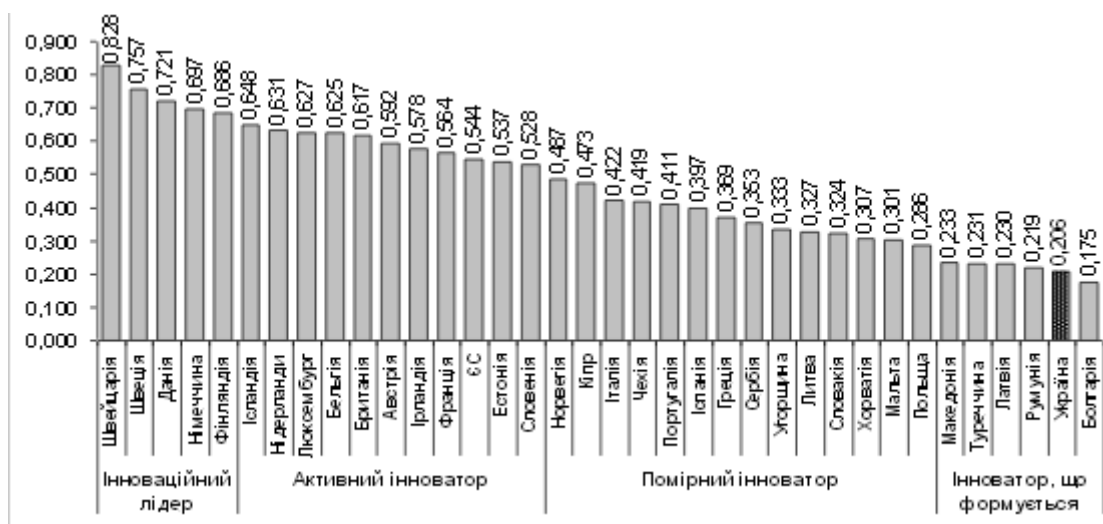


Рис. 1. Зведений індекс інновацій країн ЄС, України та можливих конкурентів [2].

Розглянувши діаграму, можна зробити такий висновок, що Україна відноситься до тих країн, які мають найнижчий інноваційний розвиток і має

статус так званої країни «Інноватор, що формується», оскільки зведений індекс інновацій для України становить лише 0, 206. Ще одним фактором цього є те, що Україна за цим показником випереджає лише одну країну ЄС – Болгарію (0,175).

Для розвитку інноваційної діяльності в Україні потрібно зробити зміни в Законодавстві України «Про інноваційну діяльність», підвищити інвестування в освіту, науку, що в свою чергу прискорить розвиток інноваційних процесів в країні.

Отже, можна зробити такий висновок, що нажаль Україна приділяє недостатньо уваги такому важливому питанню як інноваційні процеси і пріоритети, не виділяє достатньої кількості інвестицій в дану сферу діяльності. Тому вона знаходиться на низькому інноваційному рівні, що і фіксують дослідження.

Література

1. Ключник А.В. Організаційно-економічне забезпечення залучення іноземних інвестицій в аграрний сектор економіки Миколаївської області / А.В. Ключник, М.Д. Бабенко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2008. – вип. 1. – С. 31-37.
2. Innovation Union Scoreboard 2014 [Електронний ресурс]. – Доступний з: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius/ius-2014_en.pdf та Держстату України.
3. Інноваційний розвиток як гарантія фінансової стабільності України / Плешакова Н.А. // Інтернет ресурс: [https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fbusiness-inform.net%2Fpdf%2F2015%2F9_0%2F158_162.pdf&name=158_162.pdf&lang=uk&c=56f96c360abe&page=1].

Шейна В.А., Шепель А.Ю. студ., Щетініна Л.В., к.е.н., доц.
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ МОЛОДІЮ: ПОГЛЯД ОЧЕВИДЦІВ

В останнє десятиліття економіка України переживає не найкращі часи, що має різні негативні прояви. Це стосується, наприклад, ринку праці, для якого характерний дисбаланс між попитом та пропозицією. Наслідки трудонадлишкової кон'юнктури на ринку праці найбільше відчуває на собі молодь, рівень безробіття якої у 2-3 рази перевищує загальнонаціональний. Це означає, що молодь немає можливості реалізувати власний потенціал. Тому все частіше виникає бажання проявити себе у якості успішного бізнесмена. Та чи є сприятливими умови для підприємницької діяльності в Україні?

Проблему зайнятості молоді розглядають багато науковців, а саме: С. Бандур, Д. Богиня, Т. Буда, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, В. Савченко. Водночас, на практиці виникають проблеми з

реалізацією теоретико-методологічних засад зайнятості. Постановка завдання. Отже, метою дослідження є виявлення та аналіз обставин в Україні, які заважають молоді бути успішними у малому підприємстві.

Результати дослідження. Прагнення до самореалізації, бажання не залежати від роботодавця, самостійно планувати свій час та, в решті-решт, досягти успіху – усі ці фактори спонукають до заснування власного бізнесу молодими людьми. Бажання носити престижне звання «успішного підприємця» виникло і у нас. Маючи за мету створення чогось неповторного, ми започаткували власний бренд дитячого одягу. Реалізація нашої ідеї передбачала наступні кроки: аналіз ринку дитячого одягу (рівень конкуренції); пошук фабрики, що спеціалізується на шитті дитячих речей, обговорення умов співпраці та укладення договору; розробка моделей дитячого одягу; підбір та закупівля тканини й фурнітури; запуск процесу шиття; створення іміджу бренду дитячого одягу (упаковка, візитка, етикетка); розкрутка бренду (створення сайту та сторінок у соціальних мережах); отримання готової продукції, фотосесія, пошук партнерів по збуту продукції; початок продажів.

Проходження кожного етапу потребувало багато зусиль та часу, майже на кожному з них виникали проблеми, які не можливо передбачити на етапі планування підприємницької діяльності. Більшою мірою вони зумовлені обставинами на українському ринку товарів та послуг. Найбільш вагомими виявилися наведені далі перешкоди.

Знайти необхідну фабрику з взаємовигідними умовами співпраці. В Києві та Київській області їх дуже багато, але лише деякі з них спеціалізуються на дитячому одязі, а саме мають потрібні лекала. В чому причина? Для того, щоб дитяча текстильна промисловість розвивалася в Україні, а не «жила» за рахунок імпорту, необхідні перші кроки. І ці кроки, на нашу думку, мають бути зроблені малим бізнесом. Тому, вкрай важливо, розробляти та популяризувати заходи стимулювання малого підприємництва в Україні. Наприклад, мало хто знає про ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення», в якій визначені умови отримання фіскальних пільг малим бізнесом [2]. Таким чином можна значно розширити ринок послуг по шиттю дитячого одягу в Україні. Також варто зазначити, що більшість з існуючих фабрик готові приймати замовлення лише на великі партії (понад 50 одиниць продукції однієї моделі). Таким чином, вони не просто відмовляються від замовлень, але і втрачають хоча і не великий, але стабільний дохід.

Знайти магазини та зв'язатися з постачальниками, які мають у наявності потрібну тканину та готові продати її у роздріб. При пошитті першої колекції ми скористалися послугами аж 4 магазинів, тому що більшість з них має малий асортимент, так як основну частину віддає на опт. На нашу думку, їм необхідно змінити маркетингову політику, а саме розвивати роздрібну торгівлю, отримуючи з цього дохід на 10-20% вищий, ніж з опту. Таким чином, ми зможемо отримати усі необхідні нам матеріали, хоча і за

підвищеною ціною.

Віднайти якісну фурнітуру по вигідній ціні невеликим партіями. Текстильна промисловість в Україні побудована таким чином, що купівля потрібних кнопок можлива лише у занадто великій кількості, якщо потрібен роздріб, то якість є незадовільною, а ціни високими. В Києві існує лише одна мережа магазинів, в якій продаються кольорові кнопки для дитячого текстилю, це є дуже дивним та свідчить про наявність ознак монополії. Тому, на нашу думку, Антимонопольному комітету, в обов'язки якого входить сприяння розвитку добросовісної конкуренції [1], варто звернути увагу на це питання і попрацювати над створенням сприятливих умов на даному ринку.

Розробити макет етикеток та замовити їх. Київські фірми або друкують великі партії, або ставлять занадто високу ціну на маленькі. Основною причиною цього є незахищеність молодих бізнесменів з боку держави. У Положенні про Міністерство молоді та спорту України немає жодного пункту щодо забезпечення допомоги молодим людям, які вирішили зайнятися власним бізнесом [3]. Поки держава не почне повною мірою займатися забезпеченням сприятливих умов на ринку товарів і послуг для молодих підприємців та створенням нормативно-правового підґрунтя, питання залишатиметься відкритим.

Загалом, хочемо сказати, що ми зіткнулися з проблемою небажання співпрацювати, майже кожен наш партнер та постачальник нібито зовсім не хотів виконувати свою роботу і працювати заради вигоди кожного з нас. Не даремно існує статистика, що лише 6% населення усього земного шару наділено хистом підприємництва. Це також є індикатором або «задоволеності існуючим станом справ», або «відсутністю економічного мислення». Якщо має місце перша причина, то легітимність отримання доходу такими суб'єктами викликає сумнів. І в такій ситуації державні органи нагляду та контролю не повинні бездіяти. Друга причина, на нашу думку, є наслідком відсутності «здорової» конкуренції.

Зробивши перші кроки на шляху до створення та ведення власного бізнесу, ми дійшли висновку, що це досить складно, але абсолютно можливо. По-перше, для здійснення підприємницької діяльності мають бути систематизовані та задіяні всі вміння та навички. По-друге, дуже рекомендовано запастися терпінням та вмінням знаходити спільну мову з «важкими людьми». По-третє, власна справа – це безперервний процес, який ніколи не зупиняється, і кожен день потребує часу та сил. І останнє, дуже хотілося б реального сприяння розвитку малого бізнесу зі сторони держави.

Література

1. Завдання та повноваження Антимонопольного комітету України- [Електронний ресурс]// Офіційний веб-портал Антимонопольного комітету - Режим доступу: <http://www.amc.gov.ua/amku/control/main/uk>
2. Закон «Про зайнятість населення» - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
3. Положення про Міністерство молоді та спорту України - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/220-2014-%D0%BF>

Зміст

Бандюк А.М., студ. гр. ОА-14 ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІЇ ЯК НОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ	3
Бачинський М., студ. гр. ЕП-15 ск 3 ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФІНАНСУВАННЯ.....	5
Бондар В.Ю. студ. гр. ЕП15 скз НАПРЯМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	9
Бондар Ю.А., к.е.н., доц., Сазоненко Ю.А. курсант ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	12
Бугайова М.В., к.е.н., доц. СУЧАСНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ	14
Вінтсі Жое Розевелт, аспірант СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ: СУТНІСТЬ ТА АЛГОРИТМ ФОРМУВАННЯ.....	17
Волчкова Г.К., викл. МЕРЕЖЕВИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	20
Воробей В.М., студ. гр. АГ-13-2 НЕВИРІШЕНІ ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	22
Галах О.В., студ. гр. АДМ-13М, Глевацька Н.М., к.е.н, доц. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА	24
Голбанос С.С., аспірант АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ	26
Голуб М.П., студ. гр. ЕП-15М ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕГУЛЬОВАНОГО ЕЛЕКТРОПРИВОДУ В СИСТЕМАХ ВОДОПОСТАЧАННЯ	28
Гончарова Н.В., аспірант СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У ЧЕРКАСЬКОМУ РЕГІОНІ....	31
Гордєєва А.О., Добровольська Ю.В., студ. гр. ЕП-12 ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	34
Дворняк О.С., курсант, Ситник О.Ю., к.е.н. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	36

Джуманов Сахатмурат, Чаршамиев Айбек, студенти НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ТУРКМЕНИСТАНЕ	38
Дмитрієнко А.І., студ., гр. ЕП-13, Дибенко І.О., студ., гр. ЕП-15-2ск СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ	40
Долгих І.В., студ. гр. ОА-14 ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ	42
Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15м, Аманов М., студ. гр. ЕП-12 РИЗИК ВІДКРИТТЯ ПІДПРИЄМСТВА МАЛОГО БІЗНЕСУ	45
Жук Є.О., аспірант ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ВПЛИВУ НА ВИРОБНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА	47
Захарченко Ю.П., студ. гр. ОА-14 ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: СУТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ	49
Іванова І.О., студ. гр. ФК-12 ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА	51
Іванов О.В., студ., Гарват О.А., к.е.н., доц. ФОРМУВАННЯ ДІЄВОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ	54
Кагляк О.В., ст. викл. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	56
Казак С.М., студ. гр. ФК-15-1м, Котенко Т.М., к.е.н., доц. ЕКОНОМІЧНІ ОЗНАКИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	58
Катюжанська Л.Ю., студ. гр. ЕП-15м ТЕНДЕРНЕ ІНТЕРНЕТ ЦІНОУТВОРЕННЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ДЛЯ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ....	60
Кашатіна Т.В., студ. гр. АГ-13-1 СТАН ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА	62
Кравчук Ю.Ю., студ. гр. АГ-13-2, Збаржевецька Л.Д., к.е.н, доц. РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА У ПІДВИЩЕННІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	65
Купріянич А., студ. гр. ЕП-12, Чумаченко О.С., к.т.н., доц. ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКИХ РІШЕНЬ.....	67
Максакова Ю., курсант, Козир І.С., ст. викл. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ	69

Михайленко С.О., студ. гр. ЕП-15М	
ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ...	71
Мінаков В. студ. гр. АГ-13-2, Збаржевецька Л.Д., к.е.н, доц.	
ЗНАЧЕННЯ ПРОЯВУ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	73
Нісфоян С.С., к.е.н., Кадук В.В., студ. гр. АТ-12	
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	75
Петіна О.М., аспірант	
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ	77
Плинокос Д.Д., к.е.н., доц., Ліпак А.А., лаборант	
ЕВОЛЮЦІЯ КРЕАТИВНОЇ ІНДУСТРІЇ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ	79
Полтавець М.М., викл., Гук Р.В., студ. гр. ЕП-15М	
ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА ЕЛЕКТРОМОНТАЖНИХ ПОСЛУГ	81
Пустовойченко А., курсант, Козир І.С., ст. викл.	
АКТУАЛЬНІСТЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АВІА ПОСЛУГ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ	84
Пшенична Н.О., студ. гр. ЕМ-14	
ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ І НАСЛІДКИ	86
Романюк Л.М., к.е.н., доц., Рябенка А.С., студ. гр. ЕП-15м	
СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ	88
Саврак С.В., студ. гр. ЕМ-14	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ	90
Сидорова А.І., студ. гр. ЕМ-14	
ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ АПК УКРАЇНИ	93
Смалійчук Г.В., асистент	
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ ІММІГРАНТІВ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	95
Смутчак З.В., к.е.н, доц., Андріюченко О.О., курсант гр. 421	
ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ХВИЛІ ЕМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	97
Смутчак З.В., к.э.н, доц., Храмова А.Ю., курсант гр. 431	
АУТСТАФФІНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	99
Соболь О.С., студ. гр. ОА-15МЗ, Хавхалюк Г.А., студ. гр. ЕП-14 СК	
ЗНАЧЕННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ	101

Tadeusz Trichkovski, doctor of science in management, ekspert w dziedzinie funduszy europejskich	
PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI	105
Трусевич Н.В., д.э.н.	
ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – СИСТЕМА ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ	107
Фаталієва А.В., студ., гр. ЕП-15м, Сисоліна Н.П., к.е.н., доц.	
ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНИМ ВИКОРИСТАННЯМ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	109
Федосенко Л.В., к.е.н., доц., Марченко Л.Н., к.т.н., доц.	
МАЛЫЙ БИЗНЕС В ГОМЕЛЬСКОМ РЕГИОНЕ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ	112
Фінько А.М., студ. гр. ЕМ-14	
СТАН ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	115
Шейна В.А., Шепель А.Ю. студ., Щетініна Л.В., к.е.н., доц.	
СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ МОЛОДДЮ: ПОГЛЯД ОЧЕВИДЦІВ	117

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
студентів і молодих учених

НАПРЯМИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

21 квітня 2016 р.

Редактор – Семикіна М.В.

Технічний редактор – Сисоліна Н.П.

Комп'ютерний набір і верстка – Онищук М.С.

Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

Підписано до друку 25.04.2016 р.